

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری

رحیم خدادادی^۱^۱ کارشناسی ارشد مدیریت استراتژی، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور ساری، ساری، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۹

Identifying and prioritizing the factors affecting corruption in Sari Municipality

Rahim khodadadi

¹ Master of Strategy Management, Faculty of Management and Humanities, Payame Noor University, Sari, Sari, Iran

Received: (30/05/2021) Accepted: (29/06/2021)

شناسه یکتا: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.27170837.1400.2.1.7.3>

چکیده

هدف این مطالعه شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری بود. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش جمع آوری داده ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران ارشد و عملیاتی و معاونین شهرداری ساری و کارشناسان اجرایی شهرداری ساری هستند. ابتدا با توجه به ادبیات موجود در این زمینه عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری شناسایی شد، سپس با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، اوزان و معیارهای مرتبط با این عوامل از طریق پرسشنامه و نظرسنجی از جامعه آماری مورد مطالعه، تعیین شد و مدل تحلیل سلسله مراتبی به کار گرفته شد. در مرحله بعد، وزن نهایی معیارها با استفاده از میانگین موزون و تلفیق وزن نسبی معیارها و وزن نسبی عوامل اصلی سرگروه آنها به دست آمد. در گام بعدی بر اساس وزنهای به دست آمده، رتبه بندی نهایی عوامل و معیارهای مربوط به عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری ارائه می شود. پس از جمع آوری پرسشنامه های توزیع شده و تجزیه و تحلیل این داده ها معیارهای شناسایی شده بدین شرح شد: ارزش های اخلاقی، احساس بی عدالتی، جامعه پذیری ضد فساد، نیاز مادی، پایبندی شرعی، فرصت فساد.

واژه های کلیدی

سیستم های هوشمند تصمیم گیری، بازاریابی بین الملل، توسعه صادرات، شرکت های صادراتی

Abstract

The purpose of this study was to identify and prioritize the factors affecting corruption in Sari Municipality. The present research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method. The statistical population of the present study is the senior and operational managers and deputies of Sari Municipality and the executive experts of Sari Municipality. First, according to the existing literature in this field, the factors affecting corruption in Sari Municipality were identified, then using the technique of hierarchical analysis process, weights and criteria related to these factors were determined through a questionnaire and a survey of the statistical population. And hierarchical analysis model was used. In the next step, the final weight of the criteria was obtained by using the weighted average and combining the relative weight of the criteria and the relative weight of the main factors in their group. In the next step, based on the obtained weights, the final ranking of the factors and criteria related to the factors affecting corruption in Sari Municipality is presented. After collecting the distributed questionnaires and analyzing these data, the identified criteria were as follows: moral values, sense of injustice, anti-corruption socialization, material need, religious adherence, opportunity for corruption.

Keywords: Moral Values, Feelings of Injustice, Anti-Corruption Socialization, Material Need, Sharia

Adherence, Opportunity for Corruption

Vanoshe_iran@yahoo.com

مقدمه

فساد مسئله ای است که در تمام ادوار گریبان گیر دستگاه ها و سازمان ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و منتقدان سیاسی را تشکیل داده است. امروزه فساد اداری به یک معضل جهانی تبدیل شده است، دولت ها آگاهند که فساد باعث پاسخ های بسیاری می شود و هیچ حد و مرزی هم نمی شناسد، همان طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی، گوناگون است. این پدیده در دنیای امروز و بویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و صدمات جبران ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. در واقع، می توان گفت فساد اداری، پدیده ای همزاد دولت است. از زمانی که فعالیت های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز به عنوان جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرد، بنابراین، می توان فساد را فرزندتحمیلی سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعامل های گوناگون در سازمان و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است (درویش و عظیمی زاچکانی، ۱۳۹۵).

نتایج پژوهش رضانی (۱۳۹۶)، نشان داد که بین فساد اداری و شفافیت رابطه معناداری وجود دارد. عوامل محیطی را به عنوان یکی از مهم ترین معیارهای مؤثر در مدیریت دولتی نوین می توان شامل مردمی دانست که علت وجودی سازمان های دولتی را رقم می زند؛ بنابراین این عامل نیازمند توجه بیش از پیش دولت ها است. مردم همان صاحبان اصلی هستند که انجام کارهای خود را به سازمان های دولتی و دولت تفویض می کنند. این یک امر طبیعی است که شهروندان یک نظام مردم سالار، به دلیل داشتن حق حاکمیت و پرداخت مالیات، خواهان شفافیت عملکردی و پاسخگویی دستگاه های اداری در قبال تصمیم ها و اقدام های خود باشند؛ بنابراین شفافیت اطلاعات و پاسخگویی دولت در قبال مردم، مسئله ای است که باید به آن توجه ویژه ای شود. دستگاه های دولتی و اداری موظف هستند به لحاظ حقوقی و سیاسی پاسخگوی شهروندان باشند و مردم بتوانند در هر لحظه دسترسی مناسب و شفاف به عملکرد آن ها داشته باشند (موسوی زاده، ۱۳۸۹).

شفافیت اطلاعات یکی از چالش های اصلی اداره های عمومی است که در جامعه اطلاعاتی، دولت ها را به شهروندان نزدیک تر می سازد و به بهبود مشروعیت دموکراتیک دولت ها منجر

می شود. مارتینز (۲۰۱۱) معتقد است، هرچند شفافیت اطلاعات موجب ارتباطات بهتر میان ادارات دولتی و شهروندان می شود، باید توجه داشت که مسائل و محدودیت هایی نظیر مباحث اقتصادی، سیاسی و قانونی بر سر راه این مهم قرار دارد که می بایست در مسائل اجرایی به آن تمرکز ویژه ای داشت؛ همچنین باید توجه کرد که شفافیت یک اصل اساسی در تصمیم گیری های عمومی است و می تواند مجریان جریان های سیاست عمومی را به خوبی راهنمایی کند. اطلاعات شفاف منبعی برای هماهنگی و بهبود روابط میان عناصر یک سیستم دولتی و روابط میان مردم و دولت به حساب می آید و زمینه یک حکمرانی خوب را فراهم می آورد (مارتینز، ۲۰۱۱).

فساد را در سازمان ها، به ویژه در سال های اخیر، در بین مدیران و کارکنان سازمان ها می توان مشاهده کرد، بدیهی است در صورتی که از گسترش فساد در جامعه اداری جلوگیری نشود، عواقبی بسیاری را در پی خواهد داشت. فساد مسئله ای است که در همه اقتصادها مشاهده می شود. این مساله در اقتصادهای باز بیشتر از اقتصادهای بسته است. سازمان ها از جمله شهرداری ساری در دوره عمر خود ناگزیر آن را تجربه می کنند. نتایج پژوهش ولایی (۱۳۹۸)، نشان داد که برخلاف نگرش «گریس چرخها» که فساد اداری را به عنوان مشوقی برای کارمندان دولت برای انجام وظایفشان قلمداد می نمایند، فساد اداری نه تنها منجر به افزایش درآمد خالص به ازای هر واحد سرمایه بانکی نمی شود بلکه کاهش سودآوری بانکی (نسبت سود خالص به کل دارایی) را نیز به دنبال دارد؛ بنابراین فساد اداری در نظام بانکی نقش «شن و ماسه چرخها» را ایفا می کند. نتایج پژوهش کریمیان و همکاران (۱۳۹۴)، نشان داد که عامل ملی به عنوان مهم ترین معیار در شفافیت اطلاعات نظام اداری قابل تامل است. رهادی و لگزیان (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری و روش های کنترل آن فساد و عوامل مؤثر بر آن را در دو بازه زمانی (۱۳۷۸ و سال ۱۳۸۸) بررسی کردند، با گذشت ده سال از مطالعه اول متغیرهای اقتصادی بروز فساد، جای خود را به متغیرهای فرهنگی داده اند و متغیرهای فردی جایگزین متغیرهای سازمانی شده اند. نکته قابل تأمل در این رتبه بندی آن است که در هر دو مطالعه، نبود وجدان کاری، احساس کارکنان دولت در مورد وجود نابرابری اقتصادی در مقایسه با افراد شاغل در سایر بخش ها، عدم پایداری جامعه به رعایت

در ارزیابی عملکرد منجر می شود. هم چنین شفافیت موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم گیری می شود. با وجود این که شفافیت سازمانی موضوع تازه ای نیست، به مفهوم آن توجه زیادی نشده است. هم چنین اصل شفافیت به عنوان یکی از اصول مدرن حقوق عمومی و حقوق اداری و به عنوان یکی از شاخصه های مفهوم حکمرانی مطلوب، با تضمین حق دسترسی آزاد به اطلاعات و ایجاد فضا و محیطی شفاف، ضمن ایجاد امکان مبارزه ی بهتر با فساد خصوصا در ادارات و مراجع عمومی، به تقویت اعتماد عمومی، مشارکت عمومی و دموکراسی کمک نموده و با ایجاد فضایی پالوده در بخش های مختلف به تحقق توسعه ی پایدار و تقویت حقوق بشر کمک خواهد نمود. لذا انجام پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فساد اداری در شهرداری ساری ضروری می باشد.

در کل می توان ضرورت پژوهش حاضر را در نتایج آن به شرح زیر خلاصه کرد:

۱. تاکنون پژوهشی به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری نپرداخته است.
۲. نتایج این پژوهش می تواند به غنای متون نظری و پژوهشی شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری کمک نماید.

مبانی و ادبیات پژوهش

فساد اداری

سازمان شفافیت بین الملل فساد را سوء استفاده از قدرت اعطاء شده برای انتفاع شخصی تعریف کرده است. فساد اداری عبارت است از استفاده غیر قانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی. در این تعریف به طور ضمنی فرض شده است که مجموعه ای از قوانین و ضوابط مدون اداری وجود دارد که چارچوب فعالیت های مجاز اداری مشخص شده است، آنگاه هر گونه رفتار اداری که مغایر با این قوانین بوده و انگیزه ارتکاب آن انتفاع شخصی باشد فساد اداری تلقی می شود چنین تعریفی از فساد هنگامی جامعیت دارد که قوانین اداری کامل، واضح، عادلانه و فراگیر باشد و برای کلیه فعالیت های اداری ضوابط دقیق اداری مشخص شده باشد اما نباید فراموش کرد که در هر جامعه ای گروهی از افراد نفوذ و قدرت سیاسی بالایی دارند و می توانند برای نفع شخصی، قوانین را تغییر دهند چنین رفتارهایی بر اساس تعریف فوق فساد تلقی نمی شوند چون با نقض قوانین همراه نیستند. این نکته مهمترین نقض تعریف قانونی فساد اداری می باشد بسیاری از اعمالی که از نظر جامعه

موازین شرعی، عدم وجود شفافیت و قانون گریزی به عنوان معضلی فرهنگی، مهم ترین عوامل پدیدآورنده فساد اداری بوده اند. نتایج پژوهش محمدی (۱۳۹۷)، نشان داد که عوامل مدیریتی و سازمانی بر بروز فساد اداری تاثیر دارد. هم چنین مشخص گردید که هرچه عوامل مدیریتی و سازمانی بهبود یافته و موثرتر اعمال گردد، میزان بروز فساد اداری در سازمان کاهش خواهد یافت. نتیجه فراتحلیل زرنندی و همکاران (۱۳۹۶)، در مجموع ۶۳ متغیر را نشان می دهد که در سه دسته بندی کلی تر (محیطی، درون سازمانی و فردی) تقسیم پذیرند. 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. با توجه به بررسی های انجام شده و پیشینه های ذکر شده تاکنون پژوهشی که به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری پرداخته باشد، انجام نشده است. با توجه به فقدان و نبود پژوهشی با این عنوان در این جامعه آماری در این پژوهش به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری پرداخته خواهد شد. تبیین و باز نمایی جایگاه اصل شفافیت در قلمرو نظام اداری دارای کارکردها و آثار ارزشمند گسترده ای است که از جمله آن ها می توان به مواردی چون هموارسازی مسیر تحقق سازمان عادلانه، توسعه نظارت مردم و جامعه مدنی بر ایفای نقش مراجع اداری، شفاف سازی نوع قضاوت های اداری در جریان رسیدگی به دعاوی، افزایش کارایی دستگاه های اداری و تبعاً افزایش اعتماد فرآیند رسیدگی های اداری اشاره نمود. اگر دامنه مفهومی و قلمرو اجرایی اصل شفافیت در حوزه شایینند اداری روشن و شفاف نباشد، هرگز نمی توان به تحقق تضمین سایر اصول حوزه حقوق عمومی نظیر اصل قانونی بودن رسیدگی ها امیدوار بود. اصل شفافیت مقدمه و مبنای بنیادین برقراری نظام اداری منصفانه، مشروع، قانونی و عادلانه است و بدون این اصل و تبیین جایگاه آن در حقوق اداری و نظام های اداری در ایران می تواند به ارتقای سطح ادبیات علمی این موضوع کمک نموده و برای مراجع قانون گذاری و اجرایی به منظور تجدید نظر در رویکردهای سنتی خود و ارتقای کارایی و قابلیت خود موثر واقع شده و فرصتی برای عدالت محور شدن نظام اداری در سطوح خرد و کلان فراهم آورد.

شفافیت اصطلاح گسترده ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد. تهیه اطلاعات مورد نیاز برای مصرف کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه به افزایش

فاسد و مردود هستند ممکن است در چارچوب قوانین رسمی یک کشور صورت پذیرد (توکلی، ۱۳۹۹).

بر اساس قانون ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰/۸/۷ تعریف فساد اداری عبارت است از:

هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هر گونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیر مستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید نظیر ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوء استفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت های غیر قانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص های غیر قانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی.

ساموئل هانتینگتون فساد اداری را چنین تعریف می کند: فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می گذارند به عبارتی فساد ابزاری نامشروع برای به دست آوردن خواسته های نامشروع از نظام اداری است.

برخی از محققان فساد اداری را مجموعه ای از اقدامات کارکنان و مسئولان دولتی می دانند که اولاً به منافع عمومی لطمه بزنند و ثانیاً هدف از انجام آن رساندن فایده به عمل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص ثالثی که عامل را برای انجام این اقدام اجیر کرده است، باشد (مقدسی، ۱۳۹۵).

کلیتگار مدل زیر را برای بیان مبحث فساد ارائه کرد (پیام یونسکو، ص ۳۴، دوره ۲۷):

فساد = قدرت انحصاری + اختیار - پاسخگویی
فساد مفهومی گسترده که طیف وسیعی از رفتارها و فعالیت های غیر قانونی نامشروع، متقلبانه، غیر اصولی و ناهنجار را شامل می شود از نظر تاریخی فساد در تمامی حوزه های سیاسی، اداری و بخش خصوصی وجود دارد.

به عقیده ماکیاوولی فساد جریانی است که طی آن موازین اخلاقی افراد سست و فضیلت و تقوای آنان از بین می رود و از آنجا که افراد ضعیف و عاری از تقوا و پرهیزگاری بیشتر در معرض ارتکاب فساد قرار می گیرند، باید با کنترل این افراد، هدایت رهبران فکری و کمک دستگاه های ناظر از بروز این مشکل جلوگیری کرد.

فساد بر مبنای افکار عمومی

برخی از محققین معتقدند که فساد اداری باید با توجه به دیدگاههای عمومی تعریف شود مولن ونای فساد را اقداماتی که

از دید مردم یک جامعه غیر اخلاقی و مضر باشد تعریف می کند. این تعریف دارای یک سری معایب می باشد شاما لینکه دیدگاه نخبگان سیاسی و توده مردم با یکدیگر تفاوت دارد با توجه به این تفاوت ها یک محقق به نام هایدن هابمر فساد اداری را به سه گونه تقسیم و تعریف کرد:

الف) فساد اداری سیاه: کار و اقدامی که از نظر توده مردم و نخبگان سیاسی مردود است مانند گرفتن رشوه

ب) فساد اداری خاکستری: کار و اقدامی که از نخبگان سیاسی مردود است اما توده مردم به آن بی تفاوت هستند مثل کوتاهی یک کارمند در اجرای قوانینی که در نزد مردم چندان محبوب نیستند در حالی که نخبگان اجرای آن قوانین را مفید می دانند.

ج) فساد اداری سفید: اقدامی که به ظاهر مخالف قانون است اما هم مردم هم نخبگان سیاسی آن را مضر نمی دانند مانند چشم پوشی از موارد نقض مقرراتی که در اثر تغییرات اجتماعی و فرهنگی ضرورت خود را از دست داده اند (مرادی نژاد، ۱۳۹۷).

فساد بر اساس منافع عمومی

برخی از محققین فساد اداری را آن دسته از اقدامات کارمندان و مسئولین دولت می دانند که اولاً به منافع عمومی لطمه بزنند و ثانیاً هدف از انجام آن رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص ثالثی که عامل را برای انجام این اقدام اجیر می کند. در این تعریف با این مشکل مواجه هستیم که ممکن است همه اقشار مختلف جامعه در مورد منافع عمومی برداشت یکسانی نداشته باشند تضاد بین طبقات اجتماعی مختلف جامعه مانند کارگران و صاحبان سرمایه ممکن است سبب اقدامی شود که از نظر یک گروه موافق منافع عمومی تلقی شود و از نظر ممنوعیت اعتصابات کارگری که از دیدگاه صاحبان صنایع و کارگران یکسان تعبیر نمی شود گروه اول اجرای این قانون را برای حفظ نظم و جلوگیری از اخلال در تولید ضروری می دانند در حالی که گروه دوم آن را ابزاری برای استثمار کارگران و جلوگیری از افزایش حقوق آنان تلقی می کنند.

فساد بر اساس نقش وابستگی های خانوادگی و اجتماعی در تصمیم گیری های کارکنان

مسئولان دولتی هرگز مایل نیستند که منافع شخصی و علایق خانوادگی و اجتماعی بر روی تصمیمات اداری آنها تاثیر بگذارد اما در دنیای واقعی هم کارمندان و هم مسئولان در اتخاذ تصمیمات حرفه ای خود تحت تاثیر روابط شخصی و خانوادگی قرار می گیرند که میزان تاثیر این عوامل بر تصمیمات اداری به خصوصیات فرهنگی هر جامعه وابسته است.

مسئول دولتی یا کارمند زمانی مرتکب فساد اداری شده است که

– دو دوزه بازی

فرایندی که از طریق آن برخی صاحبان قدرت به طور نظام مند از منصب سیاسی خود برای ورود، تضمین و بسط منافع تجاری شخصی خود استفاده می کنند. این فرایند را باید به عنوان شکل دیگری از این نوع فساد به شمار آورد. در برخی از کشورها، نخبگان سیاسی، دارایی، حقوق انحصاری و تجارت خارجی را ملی نموده و امتیازات آن را در میان اعضای خانواده های طبقه حاکم توزیع کرده اند.

– کلاه برداری

یک جرم اقتصادی است که شامل بعضی از انواع حيله گری، مغیون کردن و فریب دادن است کلاه برداری شامل دستکاری یا تحریف اطلاعات، حقایق و گزارشهای کارشناسی از سوی مقامات دولتی است که در حد فاصل میان شهروندان و سیاستمداران قرار می گیرند و به دنبال کسب سود شخصی هستند. کلاه برداری هنگامی صورت می گیرد که مقام دولتی که مسئول اجرای فرمان ها یا وظایفی است که از سوی مقامات مافوق به وی واگذار شده، جریان اطلاعات را به نفع منفعت فردی خود دستکاری می کند. به همین دلیل است که نظریه مدیر – عامل، یا مشوق از سوی اقتصاد دانان برای مطالعه این پدیده به کار رفته است.

کلاه برداری یک اصطلاح گسترده تر قانونی و عام نیز هست که مفاهیمی فراتر از رشوه و اختلاس را در بر می گیرد. برای نمونه وقتی کارگزاران و نمایندگان دولتی در شبکه های تجاری غیر قانونی، جعل و شیادی دست داشته باشند و وقتی سند سازی، قاچاق و دیگر اشکال جرم های اقتصادی سازمان یافته در انحصار مقامات باشد یا آنها در این امور درگیر باشند، این کارها کلاه برداری به شمار می آیند. وقتی که سیاست مداران و عوامل دولتی برای اینکه سهمی دریافت کنند، چشم خود را بر روی جرم های اقتصادی می بندند، این کارها کلاه برداری به شمار می روند، و وقتی که آنها نقش فعالی در این کارها داشته باشند، این عمل یک کلاه برداری جدی محسوب می شود.

– اخاذی

شامل پول و دیگر منابع است که از طریق به کار بردن اجبار، خشونت یا تهدید به استفاده از زور به دست می آید. اجحاف و کسب در آمد از طریق زور، معاملات فاسدی است که در آن پول با استفاده از خشونت، از سوی افرادی که توانایی و امکان به کار بردن آن را دارند به دست می آید اما عایدی بسیار کمی نصیب مشتریان (یعنی کسانی که تهدید شده اند و پول پرداخت کرده اند) می شود.

در اتخاذ تصمیمات اداری تحت تاثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی و دوستی های اجتماعی قرار گرفته باشد. به عبارت دیگر فساد نقض اصل رفتار برحق، بی طرفانه و مبتنی بر ضابطه است که طبق آن مناسبات خانوادگی و اجتماعی نباید در تصمیمات اقتصادی و اداری سازمان نقش ایفا کند. کارشناسان علوم اداری رفتارهایی نظیر کم کاری، تبعیض بین ارباب رجوع، تسریع در کار دوستان و نزدیکان و موارد مشابه را جزء فساد اداری بیان می کنند (حبیبی، ۱۳۹۵).

انواع فساد اداری

انواع گوناگون فساد اداری عبارتند از: رشوه، اختلاس، کلاه برداری، اخاذی، تبار گرایی، دو دوزه بازی، فساد در خریدهای دولتی، فساد در مزایده های دولتی، فساد در اجرای قرار دادها و تعهدات دولتی، فساد مالیاتی، استفاده شخصی از اموال دولتی، کم کاری، سرقت اموال دولتی، فساد در شناسایی و مبارزه با قانون شکنی (تساهل و تسامح نسبت به فساد)، فساد در ارائه خدمات دولتی و فساد استخدامی. انواع اصلی رفتارهای مفسدانه بر اساس شاخص های مهم و اساسی از نظر آموندس (۱۹۹۹) به شرح زیر می باشند (حبیبی، ۱۳۹۵):

– رشوه

وجهی (نقدی یا غیر نقدی) است که طی آن یک رابطه مفسدانه، پرداخت یا دریافت می شود. پرداخت یا دریافت رشوه به خودی خود عملی نادرست است و باید به عنوان جوهره فساد تلقی شود. رشوه یک مبلغ ثابت، درصد معینی از یک قرارداد یا انواع دیگر مساعدت به هر شکلی است که معمولاً به یک مقام دولتی داده می شود که توان قرارداد به نیابت از سوی دولت را دارد یا این که قادر است مزایای خاصی را در میان شرکت ها، افراد، تجار و مشتریان توزیع کند.

برای انتقال مفهوم رشوه، کلمات مترادف دیگری نیز استفاده می شود مانند پول زور، شیرینی، انعام، بخشش، زیر میزی، حق العمل و باج سیبیل که همه اینها تصویری از فساد هستند که به شکل نقدی یا غیر نقدی به کارمندان در شرکت های دولتی، خصوصی و سیاست مداران پرداخت می شوند.

– اختلاس

سرقت منابع از سوی افرادی است که مسئول نظارت و اداره آنها هستند اختلاس زمانی صورت می گیرد که کارمندان ناسپاس، اقدام به دزدی از کار فرمایان خود می کنند. این عمل زمانی که مقامات دولتی از منابع عمومی سوء استفاده کنند یا از منابعی که حق نمایندگی و نظارت از جانب عموم مردم را بر آنها دارند، سرقت کنند، بزه بسیار بزرگی تلقی می شود.

گروهی فعالیتهای اداری را در انحصار خود می گیرند شرایط به گونه ای پیش می رود که چشم پوشی از قانون را فراهم می سازد.

- اختلاف فاحش میان میزان درآمد کارکنان و حجم هزینه های آنان

شاید یکی از شایع ترین علل ارتکاب تخلفات اداری عدم تکافوی درآمد کارکنان با هزینه های آنان باشد. در تحقیقی که در سال ۱۳۷۱ در سه وزارتخانه انجام شد، شکاف بین درآمدها و هزینه ها مورد سنجش قرار گرفت و در نتیجه مشخص شد که درآمد کارکنان بطور میانگین ۵۰/۳٪ کمتر از مخارج آنهاست. یعنی درآمد آنان فقط کفاف نیمی از مخارج آنها را می داد

- رابطه خویشاوندی

در جوامع سنتی که روابط خویشاوندی و قومی در بین افراد آن جامعه مستحکم و قوی است (از جمله ایران و بسیاری از کشورهای در مسیر توسعه) روابط خویشاوندی یکی از علل فساد اداری را تشکیل می دهد. در جامعه ایران اگر فردی در یک منصب اداری قرار بگیرد؛ خویشاوندان از او توقع دارند که در تصمیمات اداری، خویشاوندی را بر ضوابط موجود ترجیح دهد و چنانچه فرد، خلاف این عمل کند، جامعه ایرانی ارزیابی مثبتی از او نخواهد داشت در چنین مواقعی نمی توان از کارکنان بخش عمومی انتظار داشت که به سهولت بر اساس ضوابط رفتار نمایند و به علاوه استقرار یک نظام بروکراتیک سالم در این جوامع غیر ممکن به نظر می رسد

مفاهیم «سرمایه اجتماعی» که توسط کلمن (۱۹۹۰) نیز «سرمایه سیاسی» که توسط لویی (۱۹۹۶)، ارائه شده بیانگر نقش روابط خویشاوندی در فساد اداری است. سرمایه اجتماعی نوعی دارایی است که از مجموعه دیونی که افراد در مقابل یکدیگر دارند تشکیل می گردد این دارایی حصول نتایجی را میسر می سازد که در صورت فقدان چنین سرمایه ای غیر ممکن می بود سرمایه سیاسی نیز به مجموعه دیونی اطلاق می شود که افرادی که در یک شبکه ارتباطی سیاسی قرار دارند، نسبت به یک دیگر دارا هستند. بخشی از سرمایه های دو گانه فوق ریشه در زمینه خانوادگی دارد و صاحبان این سرمایه ها آن را از خانواده به ارث می برند و بخشی از آن نیز ناشی از داد و ستد های اجتماعی و سیاسی افراد است.

- نحوه تقسیم قدرت سیاسی و میزان آزادی های سیاسی به ویژه قدرت نقد حاکمیت

اینکه چگونه قدرت در میان قوای سه گانه و یا دیگر ارکان قدرت تقسیم شده است نیز مسئله ای است که در بروز فساد

- پارتی بازی

یکی از روش های به کار گیری نادرست قدرت است که بر نوعی خصوصی سازی و توزیع بسیار جانبدارانه منابع دولتی دلالت می کند این عمل بدون توجه به اینکه این منابع قبلاً چگونه انباشته شده اند، انجام می گیرد. پارتی بازی تمایل طبیعی انسان برای طرفداری از دوستان، خانواده و افراد نزدیک و مورد اعتماد است. پارتی بازی ارتباط نزدیکی با فساد دارد تا جایی که این عمل می تواند به معنای توزیع غیر دموکراتیک منابع باشد. به سخن دیگر، این کار آن روی سکه است، وقتی که فساد به معنای گردآوری منابع باشد پارتی بازی مشتری گرایانه یک تمایل روزمره آشکار افراد برای طرفداری از خویشاوندان خود (خانواده، طایفه، قبیله، قومیت، گروه مذهبی یا منطقه ای) است. برای مثال واگذار کردن یک پست اداری به یکی از اقوام بدون توجه به شایستگی ها و استحقاق وی است.

- تبارگرایی

شکل خاصی از پارتی بازی است که در آن مقام دولتی خویشاوندان نزدیک و اعضای خانواده خود (همسر، فرزندان، برادر، خواهر، پسر عمو و...) را در اولویت قرار می دهد. بسیاری از مدیران ارشد دولتی بی قید و بند تلاش کرده اند تا جایگاه قدرت (مترنزل) خود را از طریق انتساب اعضای خانواده خود در موقعیت های کلیدی سیاسی، اقتصادی و نظامی - امنیتی در دستگاه دولتی تثبیت کنند.

علل پیدایش و گسترش فساد اداری

عبارتند از (اسکندری، ۱۳۹۵):

- قوی نبودن فرهنگ سازمانی و عدم دلبستگی کارکنان و مدیریت به سازمان و اهداف آن

یکی از مواردی که می توان بیان کرد نبود فرهنگ سازمانی مثبت و قوی می باشد. جو فرهنگ سازمانی مثبت و قوی انسجام میان کارکنان را افزایش می دهد و باعث ایجاد فضایی در سازمان می شود که احتمال بروز فساد اداری را کاهش می دهد، از جمله موارد دیگر عدم دلبستگی مدیران و کارکنان به سازمان و اهداف آن می باشد، اگر هم راستایی در بین فرد با سازمان موجود نباشد این احتمال که فساد اداری ظهور و بروز پیدا کند افزایش می یابد.

- انحصار فعالیتهای اداری برای گروه های خاص

وقتی مجوزهای خاص برای افراد خاص صادر می شود خود به خود زمینه های بروز فساد اداری را ایجاد می کند، زمانی که

و توسعه بخش خصوصی که در پی تسریع در جریان امور خود هستند و همچنین دامن زدن به بوروکراسی و بالا بردن حجم فعالیت‌های عمومی، فرصت‌های ارتکاب فساد اداری را افزایش می‌دهد.

– دامنه فعالیت‌های نظارتی و تنبیهی دولت

اگر چه نظارت اثر بخش یکی از عوامل مهم در پیشگیری از وقوع کجروی‌ها تلقی می‌شود ولی نظارت در درون خود آستن نوعی تعارض نیز هست؛ چرا که یکی از دلایل تمایل به فساد، شدت نظارتی است که از سوی دستگاه‌های نظارتی بر خریدهای دولتی، سرمایه‌گذاری، اعتبارات و...

روش پژوهش (Proposed framework)

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و پیمایشی است، جامعه آماری این پژوهش شامل مرحله کیفی: در این گام پس از بررسی ادبیات پیشینه و مبانی نظری تحقیقات گذشته، مدیران ارشد و عملیاتی و معاونین شهرداری ساری که سابقه فعالیت آن‌ها بیش از ۱۵ سال و مدرک تحصیلی آن‌ها حداقل کارشناسی ارشد باشد، برای انجام مصاحبه مدنظر بودند که به صورت هدفمند تعداد ۸ نفر انتخاب شدند. در مرحله کمی: نیز برای انجام اولویت بندی، کارشناسان اجرایی شهرداری ساری که مدرک تحصیلی آنها حداقل کارشناسی می‌باشد و سابقه آن‌ها حداقل ۱۰ سال بوده که از بین آنها به صورت هدفمند تعداد ۱۷ نفر انتخاب شدند.

روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود. در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و جهت گردآوری اطلاعات در بخش میدانی از روش کیفی به صورت مصاحبه نیمه ساختاریافته به همراه پرسشنامه‌های محقق ساخته (پس از تایید اساتید از منظر روایی و پایایی) برای دریافت نظرات مدیران ارشد و عملیاتی و معاونین شهرداری ساری در خصوص مسئله عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری، استفاده گردید. همچنین جهت شناسایی عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری، از تئوری‌ها و تحقیقات گذشته استفاده و با استفاده از روش دلفی، پرسشنامه‌ای به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم گردید و در بین نمونه آماری توزیع و جهت رتبه‌بندی از تکنیک AHP استفاده شده است.

مطالعه موردی (Case study)

هدف این مطالعه شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر فساد

اداری موثر می‌باشد، اگر همه چیز به درستی در جای خود قرار نگیرد زمینه ایجاد تخلف فراهم می‌شود. مورد دیگر آزادی‌های سیاسی می‌باشد اگر مطبوعات بدرستی نتوانند وظیفه ذاتی خویش را انجام دهد و نتوانند اعمال مدیران و کارکنان دولت را به نقد بکشند، در این فضای عدم آگاهی شرایط ظهور و گسترش فساد افزایش می‌یابد.

– وسعت دامنه دخالت‌های دولت در تصدی امور

شواهد حاکی از این واقعیت است که هر چه میزان تصدی‌گری دولت بیشتر باشد زمینه برای ظهور و شیوع فساد نیز مهیاتر خواهد شد. چنانکه گفته می‌شود: عرصه‌های بروز فساد پا به پای پیچیدگی دستگاه دولت که وظایف جدید نظارت و مدیریت را نیز بر عهده گرفته است وسعت می‌یابد. عنوان یک نمونه می‌توان اختیارات دولت در زمینه صدور مجوز برای واردات یا تولید کالاها و خدمات پر سود اشاره نمود. تحت چنین شرایطی، کارکنانی که اختیار صدور مجوز به آنها واگذار شده فرصت‌گزینش افراد خاصی که قول جبران خدمات آنها را داده اند را به دست می‌آورند. بدین ترتیب فساد اداری اتفاق می‌افتد.

– افراط در وضع قوانین و محدود نمودن بخش خصوصی

هنگامی که قوانین و مقررات بیش از حد نیاز وجود داشته باشد، شهروندان دچار وسوسه دور زدن آنها خواهند شد و از سوی دیگر، کارکنان فاسد نیز طوری رفتار خواهند نمود که ارباب رجوع بپذیرد که قوانین و مقررات موانعی هستند که روند انجام امور او را کند می‌کند و در اینجاست که در نتیجه توافقات ضمنی و سپس آشکار میان کارمندان و ارباب رجوع، فساد اداری رخ می‌دهد. کیفیت و کمیت قوانین و مقررات تا حدی در تولید و تکثیر فساد اداری موثر است که یکی از صاحب‌نظران چنین می‌گوید: من گمان نمی‌کنم که بدون قوانین و مقررات دولتی، فساد بتواند به وجود بیاید.

– عدم حساسیت جامعه نسبت به معیارهای اخلاقی

درجه حساسیت جامعه به معیارهای اخلاقی، یکی از عوامل تعیین کننده حجم فساد اداری در جامعه است چنانچه سطح اخلاق عمومی بالا باشد، نخست آنکه هزینه‌های روانی و اخلاقی تخلفات اداری بیشتر خواهد بود؛ دوم خطر کشف و تنبیه و هزینه‌های ناشی از آن نیز افزایش خواهد یافت.

– افزایش شهرنشینی

افزایش شهرنشینی به دلیل گسترش تقاضا برای خدمات دولتی

نظر افراد خبره، ابزار سنجش متغیرها و مدل تحقیق تهیه گردیده است. پس از مطالعه ادبیات تحقیق و متون علمی در این زمینه، پرسشنامه ای حاوی سوالات بسته در طیف ۵ تایی لیکرت و همچنین تعدادی سوال باز به منظور مشخص نمودن اهمیت هر یک از عوامل و در صورت نیاز اضافه یا حذف نمودن عوامل مورد نظر خبرگان، اقدام می شود. در هر مرحله پیشنهادات محققین مورد بررسی قرار گرفته و در صورت عدم همپوشانی با عوامل پرسشنامه به عنوان مولفه جدید در نظر گرفته شده است. همچنین در صورت وجود ابهام و در صورت نیاز از طریق مصاحبه تلفنی و یا حضوری با متخصصین، موارد پیگیری و رفع ابهام گردیده اند. در نهایت پس از انجام چهار دور روش دلفی، ۶ مولفه و ۲۵ شاخص شناسایی شد.



شکل ۱. شماتیک ابعاد و عوامل موثر شناسایی شاخص های موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری

نخست ۸ عامل و ۳۱ شاخص بعنوان عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری شناسایی شدند. تکنیک دلفی در چهار راند ادامه یافت. نتایج تکنیک دلفی با استفاده از دیدگاه خبرگان در جدول ۱ ارائه شده است.

در فاز اول این مطالعه با استفاده از تکنیک دلفی اقدام به پالایش، ترکیب و شناسایی معیارهای اصلی انتخاب روش اجرای پروژه استفاده گردیده است. پنل مورد نظر براساس ترکیبی از خبرگان با تخصص های گوناگون تعیین گردید و از نمونه ای به حجم ۸ نفر استفاده شده است. در این تحقیق

جدول ۱. خلاصه نتایج تکنیک دلفی راند اول

مولفه ها	شاخص	۸	میانگین	میا نه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
ارزشهای اخلاقی	میزان صداقت	۸	۴,۴۲۲	۴	۴	۰,۵۴۴	۰,۳۸۶	۲	۳	۵
	میزان پایبندی به قول و قرار	۸	۴,۶۹۳	۴	۴	۰,۴۴۰	۰,۳۱۹	۲	۳	۵
	میزان درستکاری	۸	۴,۵۳۳	۴	۴	۰,۷۷۵	۰,۶۱۰	۳	۲	۵
	میزان امانت داری	۸	۴,۴۱۴	۴	۴	۰,۶۳۲	۰,۴۹۵	۳	۲	۵
	میزان کمک به دیگران	۸	۴,۲۰۴	۴	۴	۰,۸۳۲	۰,۵۱۷	۲	۳	۵
	میزان گذشت و بخشش	۸	۴,۱۸۸	۴	۴	۰,۵۸۳	۰,۴۱۲	۳	۲	۵
احساس بی عدالتی	احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت	۸	۴,۶۶۰	۳	۳	۰,۴۱۵	۰,۶۵۴	۳	۲	۵
	احساس بی عدالتی در اجرای قانون	۸	۴,۸۳۱	۴	۴	۰,۶۹۳	۰,۴۶۶	۲	۳	۵

۵	۳	۲	۰,۳۸۶	۰,۵۴۴	۴	۴	۴,۴۲۲	۸	احساس بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی	فصلنامه پذیرش نقد فساد
۵	۳	۳	۰,۴۶۲	۰,۸۳۳	۴	۴	۴,۱۰۵	۸	احساس بی عدالتی در میزان پرداخت	
۵	۲	۳	۰,۶۲۳	۰,۷۳۲	۴	۴	۴,۵۱۰	۸	آموزش موارد فساد در بدو استخدام	
۵	۳	۲	۰,۳۸۶	۰,۵۴۴	۴	۴	۴,۴۲۲	۸	میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل	
۵	۳	۲	۰,۴۵۳	۰,۳۲۱	۲	۳	۴,۶۵۴	۸	درخواست همکاران برای رعایت اصول	
۵	۳	۲	۰,۳۱۹	۰,۴۴۰	۴	۴	۴,۶۹۳	۸	آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)	ارتباط نهادین با ارباب رجوع
۵	۲	۳	۰,۶۱۰	۰,۷۷۵	۴	۴	۴,۵۳۳	۸	میزان تماس تلفنی با ارباب رجوع	
۵	۲	۳	۰,۴۹۵	۰,۶۳۲	۴	۴	۴,۴۱۴	۸	ارتباط چهره به چهره با ارباب رجوع	
۵	۳	۲	۰,۵۱۷	۰,۸۳۲	۴	۴	۴,۲۰۴	۸	عدم ارائه توضیحات برای ارباب رجوع	ریسک ناپذیری
۵	۲	۳	۰,۴۱۲	۰,۳۲۱	۳	۳	۲,۱۸۸	۸	میزان ریسک پذیری	
۵	۲	۳	۰,۶۵۴	۰,۴۱۵	۳	۳	۲,۳۵۳	۸	عبور از چراغ قرمز	
۵	۲	۳	۰,۴۳۵	۰,۳۲۱	۴	۴	۲,۶۴۷	۸	نادیده گرفتن قوانین دست و پاگیر	بازسازی
۵	۳	۲	۰,۵۰۰	۰,۷۰۷	۴	۴	۴,۸۷۶	۸	میزان کفایت درآمد ماهانه	
۵	۳	۲	۰,۴۱۰	۰,۵۳۳	۴	۴	۴,۴۹۶	۸	توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال	
۵	۲	۳	۰,۳۲۲	۰,۶۱۱	۴	۴	۴,۴۴۳	۸	مشکل تأمین مخارج ضروری	پایبندی شرعی
۵	۴	۱	۰,۲۴۳	۰,۴۹۳	۴	۴	۴,۱۴۰	۸	حساسیت نسبت به قضا شدن نماز	
۵	۳	۲	۰,۲۱۹	۰,۴۵۵	۴	۴	۴,۷۰۸	۸	میزان تلاوت قرآن	
۵	۳	۳	۰,۵۱۰	۰,۷۴۲	۴	۴	۴,۵۹۰	۸	پایبندی عملی به دین	فصلنامه پذیرش نقد فساد
۵	۳	۳	۰,۴۳۲	۰,۶۵۴	۴	۴	۴,۹۸۹	۸	پرهیز از محرمات	
۵	۲	۳	۰,۴۹۵	۰,۶۳۲	۴	۴	۴,۴۱۴	۸	میزان شرکت در نماز جماعت	
۵	۳	۲	۰,۳۱۹	۰,۴۴۰	۴	۴	۴,۶۹۳	۸	احساس میزان ثبات شغلی	فصلنامه پذیرش نقد فساد
۵	۲	۳	۰,۶۱۰	۰,۷۷۵	۴	۴	۴,۵۳۳	۸	میزان دسترسی به اطلاعات	
۵	۲	۳	۰,۳۰۹	۰,۶۶۱	۴	۴	۴,۳۲۰	۸	پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع	

در راند اول ۳۱ شاخص برای ۸ مولفه در نظر گرفته شد که در راند اول ۳ شاخص حذف گردید و به ۲۸ شاخص و ۷ مولفه در راند اول رسید.

جدول ۲. خلاصه نتایج تکنیک دلفی راند دوم

مولفه ها	شاخص	تعداد	میانگین	میان	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
ارتباط نهادین با ارباب رجوع	میزان صداقت	۶	۴,۴۱۴	۴	۴	۰,۶۳۲	۰,۴۹۵	۳	۲	۵
	میزان پایبندی به قول و قرار	۶	۴,۲۰۴	۴	۴	۰,۸۳۲	۰,۵۱۷	۲	۳	۵
	میزان درستکاری	۶	۴,۱۸۸	۴	۴	۰,۵۸۳	۰,۴۱۲	۳	۲	۵
	میزان امانت داری	۶	۴,۶۹۳	۴	۴	۰,۴۴۰	۰,۳۱۹	۲	۳	۵
	میزان کمک به دیگران	۶	۴,۵۳۳	۴	۴	۰,۷۷۵	۰,۶۱۰	۳	۲	۵
	میزان گذشت و بخشش	۶	۴,۴۱۴	۴	۴	۰,۶۳۲	۰,۴۹۵	۳	۲	۵
احساس بی عدالتی	احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت	۶	۴,۲۰۴	۴	۴	۰,۸۳۲	۰,۵۱۷	۲	۳	۵
	احساس بی عدالتی در اجرای قانون	۶	۴,۱۸۸	۴	۴	۰,۵۸۳	۰,۴۱۲	۳	۲	۵
	احساس بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی	۶	۴,۶۶۰	۴	۴	۰,۴۱۵	۰,۲۲۷	۳	۲	۵
	احساس بی عدالتی در میزان پرداخت	۶	۴,۸۳۱	۴	۴	۰,۶۹۳	۰,۴۶۶	۲	۳	۵
فصلنامه پذیرش نقد فساد	آموزش موارد فساد در بدو استخدام	۶	۴,۱۰۵	۴	۴	۰,۸۳۳	۰,۴۶۲	۳	۳	۵
	میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل	۶	۴,۴۹۵	۴	۴	۰,۳۲۶	۰,۴۹۶	۲	۳	۵
	درخواست همکاران برای رعایت اصول	۶	۴,۳۲۰	۴	۴	۰,۶۶۱	۰,۳۰۹	۳	۲	۵
ارتباط نهادین با ارباب رجوع	آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)	۶	۴,۱۴۴	۴	۴	۰,۷۶۷	۰,۶۳۱	۳	۳	۵
	میزان تماس تلفنی با ارباب رجوع	۶	۲,۰۰۰	۳	۳	۰,۴۳۲	۰,۵۰۰	۲	۳	۵
	ارتباط چهره به چهره با ارباب رجوع	۶	۴,۴۹۶	۴	۴	۰,۵۳۳	۰,۴۱۰	۲	۳	۵

۵	۲	۳	۰,۳۲۲	۰,۴۳۲	۲	۳	۲,۴۴۳	۶	عدم ارائه توضیحات برای ارباب رجوع	نیاز مادی
۵	۳	۲	۰,۵۰۰	۰,۷۰۷	۴	۴	۴,۶۲۷	۶	میزان کفایت درآمد ماهانه	
۵	۴	۱	۰,۲۴۳	۰,۴۹۳	۴	۴	۴,۱۴۰	۶	توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال	
۵	۲	۳	۰,۲۲۷	۰,۴۱۵	۴	۴	۴,۷۷۴	۶	مشکل تأمین مخارج ضروری	
۵	۳	۲	۰,۵۰۰	۰,۷۰۷	۴	۴	۴,۱۰۳	۶	حساسیت نسبت به قضا شدن نماز	پایبندی شرعی
۵	۳	۲	۰,۴۱۰	۰,۵۳۳	۴	۴	۴,۶۳۴	۶	میزان تلاوت قرآن	
۵	۳	۲	۰,۵۰۰	۰,۷۰۷	۴	۴	۴,۳۳۲	۶	پایبندی عملی به دین	
۵	۴	۱	۰,۵۸۹	۰,۸۴۹	۴	۴	۴,۱۵۰	۶	پرهیز از محرمات	
۵	۲	۳	۰,۲۲۷	۰,۴۱۵	۴	۴	۴,۶۶۰	۶	میزان شرکت در نماز جماعت	فرصت فساد
۵	۲	۳	۰,۴۹۵	۰,۶۳۲	۴	۴	۴,۴۱۴	۶	احساس میزان ثبات شغلی	
۵	۳	۲	۰,۵۱۷	۰,۸۳۲	۴	۴	۴,۲۰۴	۶	میزان دسترسی به اطلاعات	
۵	۲	۳	۰,۴۱۲	۰,۵۸۳	۴	۴	۴,۱۸۸	۶	پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع	

در راند دوم ۲۸ شاخص برای ۷ مولفه در نظر گرفته شد که در راند دوم ۲ شاخص حذف گردید و به ۲۶ شاخص و ۷ مولفه در راند دوم رسید.

جدول ۳. خلاصه نتایج تکنیک دلفی راند سوم

مولفه ها	شاخص	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
ارزشیوهی ضد اخلاقی	میزان صداقت	۴	۴,۶۵۹	۴	۴	۰,۸۳۳	۰,۴۶۲	۳	۳	۵
	میزان پایبندی به قول و قرار	۴	۴,۵۱۰	۴	۴	۰,۷۳۲	۰,۶۲۳	۳	۲	۵
	میزان درستکاری	۴	۴,۴۲۲	۴	۴	۰,۵۴۴	۰,۳۸۶	۲	۳	۵
	میزان امانت داری	۴	۴,۶۹۳	۴	۴	۰,۴۴۰	۰,۳۱۹	۲	۳	۵
	میزان کمک به دیگران	۴	۴,۵۳۳	۴	۴	۰,۷۷۵	۰,۶۱۰	۳	۲	۵
احساس بی عدالتی	میزان گذشت و بخشش	۴	۴,۴۱۴	۴	۴	۰,۶۳۲	۰,۴۹۵	۳	۲	۵
	احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت	۴	۴,۲۰۴	۴	۴	۰,۸۳۲	۰,۵۱۷	۲	۳	۵
	احساس بی عدالتی در اجرای قانون	۴	۴,۱۸۸	۴	۴	۰,۵۸۳	۰,۴۱۲	۳	۲	۵
	احساس بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی	۴	۴,۱۳۰	۴	۴	۰,۷۶۵	۰,۶۵۴	۳	۲	۵
	احساس بی عدالتی در میزان پرداخت	۴	۴,۸۳۱	۴	۴	۰,۶۹۳	۰,۴۶۶	۲	۳	۵
فساد	آموزش موارد فساد در بدو استخدام	۴	۴,۱۰۵	۴	۴	۰,۸۳۳	۰,۴۶۲	۳	۳	۵
	میزان آشنایی با قوانین ماک عمل	۴	۴,۵۱۰	۴	۴	۰,۷۳۲	۰,۶۲۳	۳	۲	۵
	درخواست همکاران برای رعایت اصول	۴	۴,۴۲۲	۴	۴	۰,۵۴۴	۰,۳۸۶	۲	۳	۵
	آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)	۴	۴,۶۹۳	۴	۴	۰,۴۴۰	۰,۳۱۹	۲	۳	۵
	ارتباط چهره به چهره با ارباب رجوع	۴	۲,۱۳۰	۳	۳	۰,۴۱۵	۰,۶۵۴	۳	۲	۵
نیاز مادی	میزان کفایت درآمد ماهانه	۴	۴,۴۱۴	۴	۴	۰,۶۳۲	۰,۴۹۵	۳	۲	۵
	توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال	۴	۴,۲۰۴	۴	۴	۰,۸۳۲	۰,۵۱۷	۲	۳	۵
	مشکل تأمین مخارج ضروری	۴	۴,۱۸۸	۴	۴	۰,۵۸۳	۰,۴۱۲	۳	۲	۵
	حساسیت نسبت به قضا شدن نماز	۴	۴,۶۶۰	۴	۴	۰,۴۱۵	۰,۲۲۷	۳	۲	۵
	میزان تلاوت قرآن	۴	۴,۸۳۱	۴	۴	۰,۶۹۳	۰,۴۶۶	۲	۳	۵
پایبندی شرعی	پایبندی عملی به دین	۴	۴,۱۰۵	۴	۴	۰,۸۳۳	۰,۴۶۲	۳	۳	۵
	پرهیز از محرمات	۴	۴,۴۹۵	۴	۴	۰,۶۳۲	۰,۴۹۶	۲	۳	۵
	میزان شرکت در نماز جماعت	۴	۴,۳۲۰	۴	۴	۰,۶۶۱	۰,۳۰۹	۳	۲	۵
	احساس میزان ثبات شغلی	۴	۴,۵۳۳	۴	۴	۰,۷۷۵	۰,۶۱۰	۳	۲	۵
	میزان دسترسی به اطلاعات	۴	۴,۲۰۴	۴	۴	۰,۸۳۲	۰,۵۱۷	۲	۳	۵
فرصت فساد	پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع	۴	۴,۱۸۸	۴	۴	۰,۵۸۳	۰,۴۱۲	۳	۲	۵

در راند سوم ۲۶ شاخص برای ۷ مولفه در نظر گرفته شد که در راند سوم یک شاخص حذف گردید و به ۲۵ شاخص و ۶ مولفه در راند سوم رسید.

جدول ۴. خلاصه نتایج تکنیک دلفی راند چهارم

مولفه ها	شاخص	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
میزان صداقت	میزان پایبندی به قول و قرار	۳	۴,۷۶۷	۴	۴	۰,۷۰۷	۰,۵۰۰	۲	۳	۵
	میزان درستکاری	۳	۴,۷۰۸	۴	۴	۰,۴۵۵	۰,۲۱۹	۲	۳	۵
	میزان امانت داری	۳	۴,۱۳۲	۴	۴	۰,۴۲۲	۰,۲۷۴	۲	۳	۵
	میزان کمک به دیگران	۳	۴,۱۴۷	۴	۴	۰,۶۳۱	۰,۵۱۹	۳	۲	۵
	میزان گذشت و بخشش	۳	۴,۴۲۲	۴	۴	۰,۵۴۴	۰,۳۸۶	۲	۳	۵
احساس بی عدالتی	احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت	۳	۴,۶۹۳	۴	۴	۰,۴۴۰	۰,۳۱۹	۲	۳	۵
	احساس بی عدالتی در اجرای قانون	۳	۴,۵۳۳	۴	۴	۰,۷۷۵	۰,۶۱۰	۳	۲	۵
	احساس بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی	۳	۴,۶۶۰	۴	۴	۰,۴۱۵	۰,۲۳۷	۳	۲	۵
	احساس بی عدالتی در میزان پرداخت	۳	۴,۷۶۰	۴	۴	۰,۷۰۷	۰,۵۰۰	۲	۳	۵
میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل	آموزش موارد فساد در بدو استخدام	۳	۴,۶۲۷	۴	۴	۰,۷۰۷	۰,۵۰۰	۲	۳	۵
	میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل	۳	۴,۵۵۳	۴	۴	۰,۵۸۹	۰,۴۱۰	۳	۲	۵
	درخواست همکاران برای رعایت اصول	۳	۴,۸۸۴	۴	۴	۰,۵۵۴	۰,۲۳۱	۲	۳	۵
میزان کفایت درآمد ماهانه	آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)	۳	۴,۵۳۱	۴	۴	۰,۶۴۲	۰,۵۳۳	۳	۲	۵
	میزان کفایت درآمد ماهانه	۳	۴,۷۰۸	۴	۴	۰,۴۵۵	۰,۲۱۹	۲	۳	۵
	توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال	۳	۴,۱۳۲	۴	۴	۰,۴۲۲	۰,۲۷۴	۲	۳	۵
مشکل تأمین مخارج ضروری	مشکل تأمین مخارج ضروری	۳	۴,۱۴۷	۴	۴	۰,۶۳۱	۰,۵۱۹	۳	۲	۵
	حساسیت نسبت به قضا شدن نماز	۳	۴,۵۹۰	۴	۴	۰,۷۴۴	۰,۵۱۰	۳	۲	۵
	میزان تلاوت قرآن	۳	۴,۶۶۵	۴	۴	۰,۷۴۸	۰,۵۵۹	۲	۳	۵
پایبندی عملی به دین	پایبندی عملی به دین	۳	۴,۷۵۸	۴	۴	۰,۷۴۸	۰,۵۵۹	۳	۲	۵
	پرهیز از محرمات	۳	۴,۶۶۰	۴	۴	۰,۴۱۵	۰,۲۳۷	۳	۲	۵
	میزان شرکت در نماز جماعت	۳	۴,۶۵۴	۴	۴	۰,۷۰۷	۰,۵۰۰	۲	۳	۵
احساس میزان ثبات شغلی	احساس میزان ثبات شغلی	۳	۴,۶۲۷	۴	۴	۰,۷۰۷	۰,۵۰۰	۲	۳	۵
	میزان دسترسی به اطلاعات	۳	۴,۲۰۴	۴	۴	۰,۸۲۲	۰,۵۱۷	۲	۳	۵
	پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع	۳	۴,۱۸۸	۴	۴	۰,۵۸۳	۰,۴۱۲	۳	۲	۵

در راند چهارم ۲۵ شاخص برای ۶ مولفه در نظر گرفته شد که در راند چهارم هیچ شاخص و مولفه ای حذف نگردید و به ۲۵ شاخص و ۶ مولفه در راند چهارم رسید. یکی از مباحث همیشگی همراه با تکنیک دلفی، رسیدن به توافق و پایان راندهای آن است. یک روش علمی برای رسیدن به توافق، محاسبه ضریب توافقی کندال است. در این مطالعه نیز برای محاسبه هماهنگی دیدگاه کارشناسان از ضریب توافقی کندال استفاده شده است:

جدول ۵. ضریب توافقی کندال

راند اول	تعداد شاخصها	تعداد کارشناسان	ضریب کندال	درجه آزادی	مقدار معناداری
راند اول	۳۱	۸	۰/۵۳۱	۳۹	۰/۰۰۱
راند دوم	۲۸	۶	۰/۶۰۲	۲۶	۰/۰۰۱
راند سوم	۲۶	۴	۰/۵۱۲	۲۵	۰/۰۰۱
راند چهارم	۲۵	۳	۰/۶۳۲	۲۷	۰/۰۰۱

نتایج

براساس

کارشناسان در حد متوسطی است. همچنین مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۱ بدست آمده است که نشان می‌دهد با اطمینان ۹۵٪ می‌توان به نتایج بدست آمده اتکا کرد. در نتیجه با صرف نظر از

جدول ۵ مقدار ضریب کندال در راند اول تکنیک دلفی ۰/۵۳۱ بدست آمده که نشان می‌دهد وحدت نظر میان دیدگاه

از:

- ✓ ارزش های اخلاقی
- ✓ احساس بی عدالتی
- ✓ جامعه پذیری ضد فساد
- ✓ نیاز مادی
- ✓ پایبندی شرعی
- ✓ فرصت فساد

برای هریک از این معیارهای تعدادی زیرمعیار شناسایی شده است. در مجموع ۶ معیار اصلی و ۲۵ زیرمعیار به عنوان عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری مورد بررسی قرار گرفته است. معیارها و زیرمعیارهای پژوهش در

شاخص‌هایی که امتیاز زیر شدت آستانه کسب کرده‌اند، سایر شاخص‌ها برای مطالعه در راند دوم مورد استفاده قرار گرفته‌اند. ضریب کندال در راند دوم تکنیک دلفی ۰/۶۰۲ بدست آمده که نشان می‌دهد وحدت نظر میان دیدگاه کارشناسان در حد خوبی است. همچنین مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۱ بدست آمده است که نشان می‌دهد با اطمینان ۹۵٪ می‌توان به نتایج بدست آمده اتکا کرد. ضریب کندال در راند سوم تکنیک دلفی ۰/۵۱۲ بدست آمده که وحدت نظر میان دیدگاه کارشناسان در حد خوبی است. بنابراین تکنیک دلفی در راند چهارم متوقف شده و شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفته است.

شناسایی شاخص‌های نهایی

مهمترین عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری عبارتند جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. شاخص‌های اصلی و زیر معیارهای مربوط

معیارها	وزن	زیرمعیارها
ارزش های اخلاقی	C1	S11 میزان صداقت
		S12 میزان پایبندی به قول و قرار
		S13 میزان درستکاری
		S14 میزان امانت داری
		S15 میزان کمک به دیگران
		S16 میزان گذشت و بخشش
احساس بی عدالتی	C2	S21 احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت
		S22 احساس بی عدالتی در اجرای قانون
		S23 احساس بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی
		S24 احساس بی عدالتی در میزان پرداخت
		S31 آموزش موارد فساد در بدو استخدام
		S32 میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل
		S33 در خواست همکاران برای رعایت اصول
		S34 آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)
جامعه پذیری ضد فساد	C3	S41 میزان کفایت درآمد ماهانه
		S42 توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال
		S43 مشکل تأمین مخارج ضروری
		S51 حساسیت نسبت به قضا شدن نماز
		S52 میزان تلاوت قرآن
		S53 پایبندی عملی به دین
نیاز مادی	C4	S54 پرهیز از محرّمات
		S55 میزان شرکت در نماز جماعت
		S61 احساس میزان ثبات شغلی
		S62 میزان دسترسی به اطلاعات
		S63 پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع
		S64
پایبندی شرعی	C5	S51 حساسیت نسبت به قضا شدن نماز
		S52 میزان تلاوت قرآن
		S53 پایبندی عملی به دین
		S54 پرهیز از محرّمات
		S55 میزان شرکت در نماز جماعت
		S61 احساس میزان ثبات شغلی
فرصت فساد	C6	S62 میزان دسترسی به اطلاعات
		S63 پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع
		S64

مراحل انجام تحلیل به صورت زیر است:

۱- اولویت‌بندی معیارهای اصلی براساس هدف از طریق مقایسه زوجی

تعیین اولویت عناصر مدل با استفاده از تکنیک AHP

در این پژوهش برای تعیین وزن معیارها و شاخص‌های مدل از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) استفاده شده است.

$$\frac{n(n-1)}{2}$$

اگر در یک خوشه π عنصر وجود داشته باشد $\frac{n(n-1)}{2}$ مقایسه صورت خواهد گرفت. چون شش معیار وجود دارد بنابراین تعداد مقایسه‌های انجام شده برابر است با ۱۵ مقایسه زوجی از دیدگاه گروهی از خبرگان انجام شده است. با استفاده از تکنیک میانگین هندسی دیدگاه خبرگان تجمیع شده است و برای محاسبه وزن نهایی معیارها استفاده گردیده است. ماتریس مقایسه زوجی حاصل از تجمیع دیدگاه خبرگان در جدول ۷ ارائه شده است.

۲- اولویت‌بندی هریک از زیرمعیارها در خوشه مربوط به خود از طریق مقایسه زوجی
۳- محاسبه وزن کلی و تعیین اولویت نهائی شاخص‌ها
تعیین اولویت معیارهای اصلی براساس هدف برای انجام تحلیل شبکه نخست معیارهای اصلی براساس هدف بصورت زوجی مقایسه شده‌اند. تکنیک AHP یک تکنیک رتبه‌بندی است و رتبه‌بندی در این تکنیک براساس مقایسه‌های زوجی صورت می‌گیرد. مقایسه زوجی بسیار ساده است و تمامی عناصر هر خوشه باید به صورت دو به دو مقایسه شوند. بنابراین

جدول ۷. تعیین اولویت معیارهای اصلی

	C6	C5	C4	C3	C2	C1	
C1	۰.۸۳۶	۰.۶۶۱	۱.۲۹۲	۰.۹۹۰	۱.۱۴۱	۱	C1
C2	۱.۲۳۴	۱.۸۹۰	۱.۰۳۲	۰.۸۱۸	۱	۰.۸۷۷	C2
C3	۰.۹۳۶	۱.۳۰۰	۰.۷۷۰	۱	۱.۲۲۳	۱.۰۱۱	C3
C4	۰.۸۶۱	۱.۰۹۶	۱	۱.۲۹۹	۰.۹۶۹	۰.۷۷۴	C4
C5	۰.۴۹۱	۱	۰.۹۱۲	۰.۷۶۹	۰.۷۶۹	۱.۵۱۲	C5
C6	۱	۲.۰۳۷	۱.۱۶۲	۱.۰۶۸	۰.۸۱۰	۱.۱۹۶	C6

گام بعدی محاسبه میانگین هندسی هر سطر برای تعیین وزن معیارها است، به همین ترتیب میانگین هندسی سایر سطرها محاسبه می‌شود.

$$\begin{aligned} 0.859 &= \Pi \\ 1.161 &= \Pi \end{aligned}$$

سپس مجموع میانگین هندسی تمامی سطرها محاسبه می‌شود. با تقسیم میانگین هندسی هر سطر بر مجموع میانگین هندسی سطرها مقدار وزن نرمال بدست می‌آید که به آن بردار ویژه نیز گفته می‌شود. خلاصه نتایج در جدول ۸ آمده است:

$$\begin{aligned} 0.965 &= \Pi \\ 1.095 &= \Pi^2 \\ 1.025 &= \Pi^3 \\ 0.986 &= \Pi^4 \end{aligned}$$

جدول ۸. تعیین اولویت معیارهای اصلی

بردار ویژه	میانگین هندسی	C6	C5	C4	C3	C2	C1	
۰.۱۵۸	۰.۹۶۵	۰.۸۳۶	۰.۶۶۱	۱.۲۹۲	۰.۹۹۰	۱.۱۴۱	۱	C1
۰.۱۸۰	۱.۰۹۵	۱.۲۳۴	۱.۸۹۰	۱.۰۳۲	۰.۸۱۸	۱	۰.۸۷۷	C2
۰.۱۶۸	۱.۰۲۵	۰.۹۳۶	۱.۳۰۰	۰.۷۷۰	۱	۱.۲۲۳	۱.۰۱۱	C3
۰.۱۶۲	۰.۹۸۶	۰.۸۶۱	۱.۰۹۶	۱	۱.۲۹۹	۰.۹۶۹	۰.۷۷۴	C4
۰.۱۴۱	۰.۸۵۹	۰.۴۹۱	۱	۰.۹۱۲	۰.۷۶۹	۰.۷۶۹	۱.۵۱۲	C5
۰.۱۹۱	۱.۱۶۱	۱	۲.۰۳۷	۱.۱۶۲	۱.۰۶۸	۰.۸۱۰	۱.۱۹۶	C6

براساس جدول ۸ بردار ویژه اولویت معیارهای اصلی به صورت W1 خواهد بود.

نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۳۵ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

مقایسه و تعیین اولویت زیرمعیارها در گام سوم از تکنیک AHP زیرمعیارهای مربوط به هر معیار بصورت زوجی مقایسه شوند.

تعیین اولویت زیرمعیارهای ارزش‌های اخلاقی

زیرمعیارهای ارزش‌های اخلاقی عبارتند از:

۱. میزان صداقت
۲. میزان پایبندی به قول و قرار
۳. میزان درستکاری
۴. میزان امانت داری
۵. میزان کمک به دیگران
۶. میزان گذشت و بخشش

در اینجا نیز از نظر گروهی از خبرگان استفاده شده است. دیدگاه گروهی از کارشناسان گردآوری و میانگین هندسی دیدگاه خبرگان محاسبه شده است. محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای ارزش‌های اخلاقی در جدول ۹ ارائه شده است.

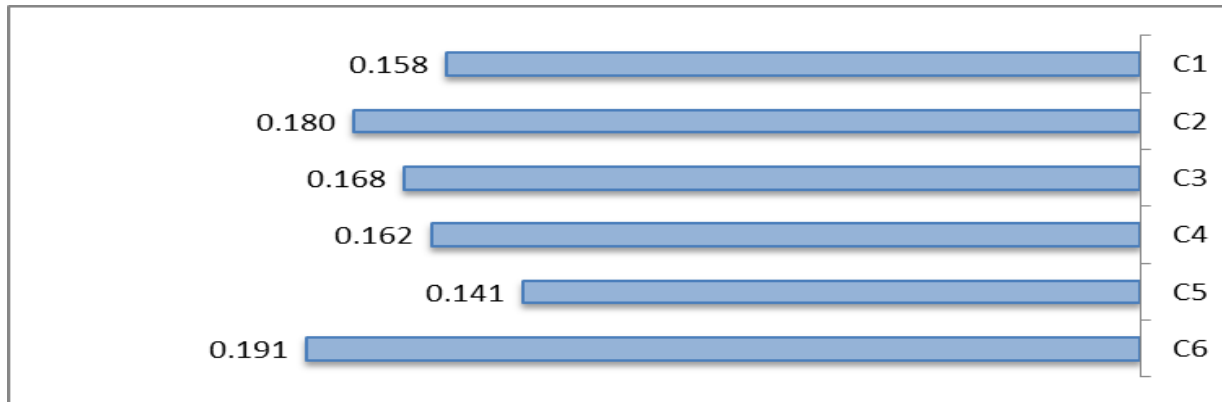
$$W_{21} = \begin{pmatrix} 0,158 \\ 0,180 \\ 0,168 \\ 0,162 \\ 0,141 \\ 0,191 \end{pmatrix}$$

براساس بردار ویژه بدست آمده:

معیار فرصت فساد با وزن نرمال ۰/۱۹۱ از بیشترین اولویت برخوردار است.

معیار احساس بی عدالتی با وزن نرمال ۰/۱۸۰ در اولویت دوم قرار دارد.

معیار جامعه پذیری ضد فساد با وزن نرمال ۰/۱۶۸ در اولویت سوم قرار دارد.

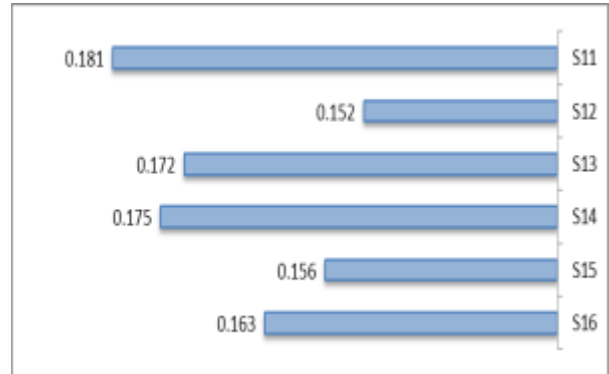


شکل ۲. نمایش گرافیکی اولویت معیارهای اصلی

جدول ۹. تعیین اولویت زیرمعیارهای ارزش‌های اخلاقی

ردیف	S11	S12	S13	S14	S15	S16	میانگین هندسی	بردار ویژه
S11	۱	۲,۳۱۷	۰,۹۹۰	۱,۲۹۲	۰,۹۱۲	۰,۵۹۲	۱,۰۸۲	۰,۱۸۱
S12	۰,۴۳۲	۱	۰,۹۸۶	۰,۷۱۲	۱,۱۳۰	۱,۶۶۲	۰,۹۱۰	۰,۱۵۲
S13	۱,۰۱۱	۱,۰۱۴	۱	۰,۷۷۰	۱,۳۰۰	۱,۱۸۴	۱,۰۳۳	۰,۱۷۲
S14	۰,۷۷۴	۱,۴۰۵	۱,۲۹۹	۱	۱,۰۹۶	۰,۸۶۱	۱,۰۴۹	۰,۱۷۵
S15	۱,۰۹۶	۰,۷۶۹	۰,۷۶۹	۰,۹۱۲	۱	۱,۱۴۱	۰,۹۳۷	۰,۱۵۶
S16	۱,۶۸۹	۰,۶۰۲	۰,۸۴۵	۱,۱۶۲	۰,۸۷۶	۱	۰,۹۷۸	۰,۱۶۳

شکل ۳. نمایش گرافیکی تعیین اولویت زیرمعیارهای ارزش های اخلاقی



بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.
تعیین اولویت زیرمعیارهای عوامل احساس بی عدالتی

- زیرمعیارهای عوامل احساس بی عدالتی عبارتند از:
۱. احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت
 ۲. احساس بی عدالتی در اجرای قانون
 ۳. احساس بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی
 ۴. احساس بی عدالتی در میزان پرداخت

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای عوامل احساس بی عدالتی در جدول ۱۰ ارائه شده است.

براساس بردار ویژه بدست آمده بیشترین اولویت مربوط به میزان صداقت با وزن ۰/۱۸۱ است. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۵۳ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد و

جدول ۱۰ تعیین اولویت زیرمعیارهای عوامل احساس بی عدالتی

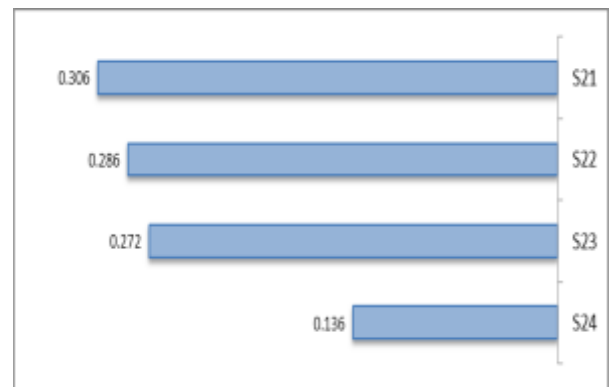
ردیف	میانگین هندسی	S23	S23	S22	S21	ردار ویژه
S21	۱,۲۸۳	۴,۱۷۶	۰,۴۲۳	۱,۵۳۷	۱	۰,۳۰۶
S22	۱,۲۰۰	۱,۱۹۴	۲,۶۶۸	۱	۰,۶۵۱	۰,۲۸۶
S23	۱,۱۳۹	۱,۸۹۹	۱	۰,۳۷۵	۲,۳۶۷	۰,۲۷۲
S24	۰,۵۷۰	۱	۰,۵۲۶	۰,۸۳۷	۰,۲۳۹	۰,۱۳۶

است. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۶۱ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

تعیین اولویت زیرمعیارهای جامعه پذیری ضد فساد

- زیرمعیارهای جامعه پذیری ضد فساد عبارتند از:
۱. آموزش موارد فساد در بدو استخدام
 ۲. میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل
 ۳. در خواست همکاران برای رعایت اصول
 ۴. آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای جامعه پذیری ضد فساد در جدول ۱۱ ارائه شده است.



شکل ۴. تعیین اولویت زیرمعیارهای عوامل احساس بی عدالتی

براساس بردار ویژه بدست آمده زیرمعیار احساس عدم تناسب بین کار و پرداخت با وزن ۰/۳۰۶ از اولویت بیشتری برخوردار

جدول ۱۱ تعیین اولویت زیرمعیارهای ویژگی های جامعه پذیری ضد فساد

ردیف	میانگین هندسی	S34	S33	S32	S31	ردار ویژه
S31	۰,۸۷۷	۰,۵۹۶	۱,۱۵۱	۰,۸۶۳	۱	۰,۲۱۶
S32	۱,۰۳۱	۰,۷۴۵	۱,۳۰۸	۱	۱,۱۵۹	۰,۲۵۴
S33	۰,۸۶۲	۰,۸۳۲	۱	۰,۲۶۵	۰,۸۶۹	۰,۲۱۳
S34	۱,۲۸۲	۱	۱,۲۰۲	۱,۳۴۲	۱,۶۷۷	۰,۳۱۶

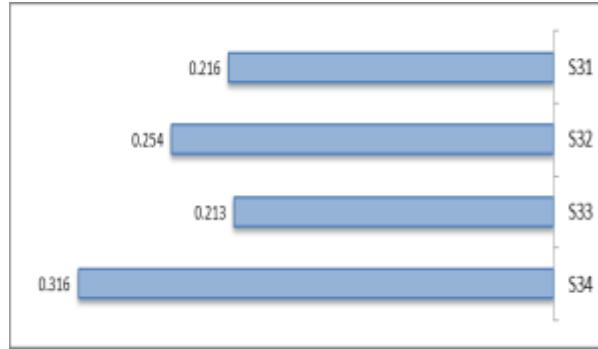
انجام شده ۰/۰۴۰ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

تعیین اولویت زیرمعیارهای نیاز مادی

زیرمعیارهای نیاز مادی عبارتند از:

۱. میزان کفایت درآمد ماهانه
۲. توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال
۳. مشکل تأمین مخارج ضروری

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای نیاز مادی در جدول ۱۲ ارائه شده است.



شکل ۵. تعیین اولویت زیرمعیارهای جامعه پذیری ضد فساد

براساس بردار ویژه بدست آمده زیرمعیار آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست) با وزن ۰/۳۱۶ از اولویت بیشتری نسبت به سایر زیرمعیارها برخوردار است. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های

جدول ۱۲ تعیین اولویت زیرمعیارهای نیاز مادی

ردیف	S41	S42	S43	میانگین هندسی	بردار ویژه
S41	۱	۰,۵۶۵	۱,۰۵۰	۰,۸۴۰	۰,۲۷۸
S42	۱,۷۷۰	۱	۰,۹۰۷	۱,۱۷۱	۰,۳۸۷
S43	۰,۹۵۲	۱,۱۰۳	۱	۱,۰۱۶	۰,۳۳۶

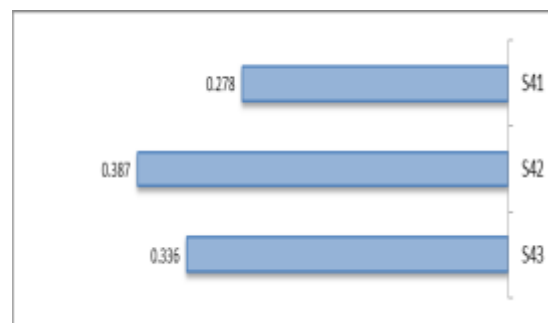
می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

تعیین اولویت زیرمعیارهای پایبندی شرعی

زیرمعیارهای پایبندی شرعی به اطلاعات عبارتند از:

۱. حساسیت نسبت به قضا شدن نماز
۲. میزان تلاوت قرآن
۳. پایبندی عملی به دین
۴. پرهیز از محرّمات
۵. میزان شرکت در نماز جماعت

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای پایبندی شرعی در جدول ۱۳ ارائه شده است.



شکل ۶. تعیین اولویت زیرمعیارهای نیاز مادی

براساس بردار ویژه بدست آمده بیشترین اولویت مربوط به زیرمعیار توانایی تغییر آینده باتوجه به درآمد حال با وزن نرمال شده ۰/۳۸۷ است. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۳۷ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین

جدول ۱۳ تعیین اولویت زیرمعیارهای پایبندی شرعی

ردیف	S51	S52	S53	S54	S55	میانگین هندسی	بردار ویژه
S51	۱	۰,۷۲۳	۰,۹۰۶	۰,۶۴۱	۲,۳۴۸	۰,۹۹۷	۰,۱۹۸
S52	۱,۳۸۳	۱	۲,۰۴۰	۰,۹۱۸	۱,۲۳۶	۱,۲۶۲	۰,۲۵۰
S53	۱,۱۰۴	۰,۴۹۰	۱	۲,۳۱۴	۰,۸۲۷	۱,۰۰۷	۰,۲۰۰
S54	۱,۵۶۰	۱,۰۸۹	۰,۴۳۲	۱	۱,۰۲۲	۰,۹۴۴	۰,۱۸۷
S55	۰,۴۲۶	۰,۸۰۹	۱,۲۰۹	۰,۹۷۹	۱	۰,۸۳۶	۰,۱۶۶

اعتماد کرد.

تعیین اولویت زیرمعیارهای فرصت فساد

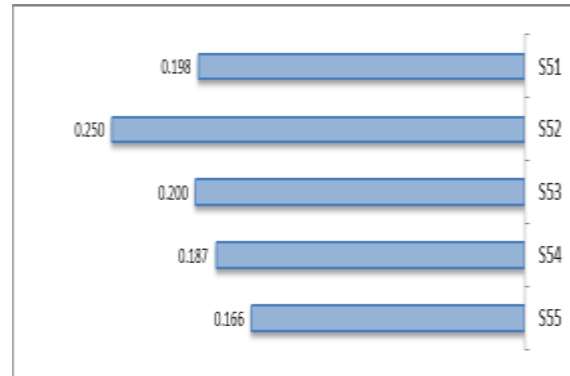
زیرمعیارهای فرصت فساد عبارتند از:

۱. احساس میزان ثبات شغلی

۲. میزان دسترسی به اطلاعات

۳. پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای فرصت فساد در جدول ۱۴ ارائه شده است.



شکل ۷. تعیین اولویت زیرمعیارهای پابندی شرعی

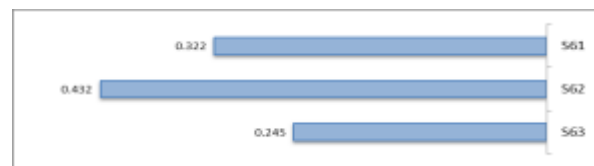
براساس بردار ویژه بدست آمده بیشترین اولویت مربوط به میزان تلاوت قرآن با وزن نرمال شده ۰/۲۵۰ است. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۶۸ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده

جدول ۱۴. تعیین اولویت زیرمعیارهای فرصت فساد

بردار ویژه	میانگین هندسی	S63	S62	S61	
۰,۳۲۲	۰,۹۹۳	۱,۰۵۰	۰,۹۳۲	۱	S61
۰,۴۳۲	۱,۳۳۲	۲,۲۰۴	۱	۱,۰۷۳	S62
۰,۲۴۵	۰,۷۵۶	۱	۰,۴۵۴	۰,۹۵۲	S63

تعیین وزن نهائی عناصر با تکنیک AHP

در این گام اولویت نهائی محاسبه می‌شود. نتایج مقایسه زیرمعیارهای تحقیق و اوزان مربوط به آنها ماتریس W2 را تشکیل می‌دهد. برای تعیین اولویت نهائی شاخص‌های با تکنیک AHP کفایت وزن شاخص‌ها براساس هر معیار (W2) در وزن معیارهای اصلی (W1) ضرب شود. با در دست داشتن وزن هریک از معیارهای اصلی (W1) و زیرمعیارها (W2) وزن هریک از شاخص‌ها محاسبه می‌شود. نتایج محاسبه انجام شده و اوزان مربوط به شاخص‌های در جدول ۱۵ آمده است:



شکل ۸. تعیین اولویت زیرمعیارهای فرصت فساد

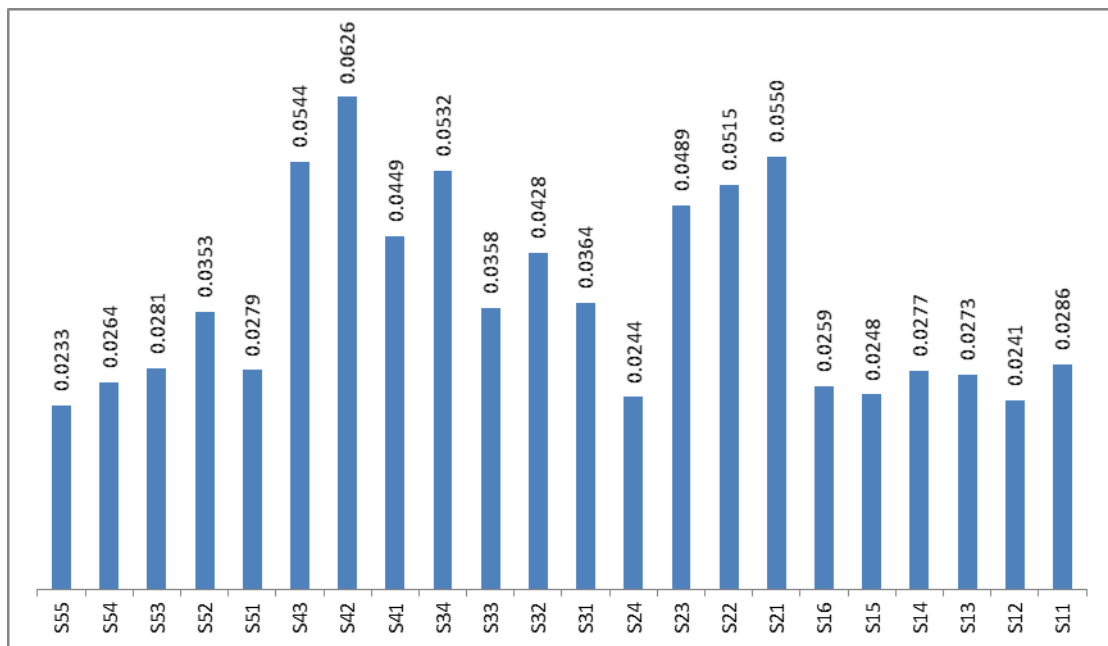
براساس بردار ویژه بدست آمده بیشترین اولویت مربوط به مسئله مرتبط با میزان دسترسی به اطلاعات با وزن نرمال شده ۰/۴۳۲ است. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۵۵ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

جدول ۱۵. تعیین اولویت نهائی شاخص‌ها با تکنیک AHP

وزن اولیه	رتبه	وزن نهائی	زیرمعیارها	وزن	معیارها
۱۵	۰,۰۲۸۶	۰,۱۸۱	S11	۰,۱۵۸	ارزش‌های اخلاقی
۲۴	۰,۰۲۴۱	۰,۱۵۲	S12		
۱۹	۰,۰۲۷۳	۰,۱۷۲	S13		
۱۸	۰,۰۲۷۷	۰,۱۷۵	S14		
۲۲	۰,۰۲۴۸	۰,۱۵۶	S15		
۲۱	۰,۰۲۵۹	۰,۱۶۳	S16		
۴	۰,۰۵۵۰	۰,۳۰۶	S21	۰,۱۸۰	احساس بی عدالتی
۷	۰,۰۵۱۵	۰,۲۸۶	S22		
۸	۰,۰۴۸۹	۰,۲۷۲	S23		

۲۳	۰,۰۲۴۴	۰,۱۳۶	S24		
۱۲	۰,۰۳۶۴	۰,۲۱۶	S31	۰,۱۶۸	جامعه پذیری ضد فساد
۱۱	۰,۰۴۲۸	۰,۲۵۴	S32		
۱۳	۰,۰۳۵۸	۰,۲۱۳	S33		
۶	۰,۰۵۳۲	۰,۳۱۶	S34		
۱۰	۰,۰۴۴۹	۰,۲۷۸	S41	۰,۱۶۲	نیاز مادی
۲	۰,۰۶۲۶	۰,۳۸۷	S42		
۵	۰,۰۵۴۴	۰,۳۳۶	S43		
۱۷	۰,۰۲۷۹	۰,۱۹۸	S51	۰,۱۴۱	پایبندی شرعی
۱۴	۰,۰۳۵۳	۰,۲۵۰	S52		
۱۶	۰,۰۲۸۱	۰,۲۰۰	S53		
۲۰	۰,۰۲۶۴	۰,۱۸۷	S54		
۲۵	۰,۰۲۳۳	۰,۱۶۶	S55		
۳	۰,۰۶۱۴	۰,۳۲۲	S61	۰,۱۹۱	فرصت فساد
۱	۰,۰۸۲۴	۰,۴۳۲	S62		
۹	۰,۰۴۶۸	۰,۲۴۵	S63		

بر اساس محاسبات صورت گرفته و سوپرماتریس تعیین اولویت نهائی معیارها مقدور است. اولویت نهائی معیارهای اصلی با اقتباس از سوپرماتریس حد در شکل ۹ به ترسیم درآمده است.



شکل ۹. اولویت نهائی معیارها با تکنیک AHP

نتیجه‌گیری

فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته‌اندیشه بسیاری از دانشمندان و محققان بوده است. فساد حاکمیت قانون، دموکراسی و حقوق بشر را تهدید می‌کند حکومت خوب، انصاف و عدالت اجتماعی را تحت

بنابراین شاخص میزان دسترسی به اطلاعات با وزن نرمال ۰/۰۶۲ از بیشترین اهمیت در میان تمامی شاخص‌های موجود برخوردار است. شاخص توانایی تغییر آینده با توجه به درآمد حال با وزن ۰/۰۶۲ از اولویت دوم برخوردار می‌باشد. شاخص احساس میزان ثبات شغلی با وزن ۰/۰۶۱ در اولویت سوم قرار دارد.

فساد، نیاز مادی، پایبندی شرعی، فرصت فساد. به مدیران شهرداری ساری پیشنهاد می شود: نظام های سنجش عملکرد کارکنان را مستقر نمایند. در عزل و نصب ها شایسته سالاری را در نظر بگیرند. کارکنان را در اداره امور مشارکت دهند. فرهنگ اسلامی را ترویج دهند. فرهنگ وظیفه شناسی و وجدان کاری را ترویج دهند. سطح اطلاع رسانی به مردم را افزایش دهند و پاسخ گویی دستگاههای اجرایی را ارتقا دهند. با مظاهر تبعیض و فساد اداری و رانت خواری و... مقابله جدی کنند.

فهرست منابع

اسکندری، علی اصغر. (۱۳۹۵). بررسی عوامل اجتماعی موثر بر نگرش به فساد اداری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی.

توکلی، فاطمه. (۱۳۹۹). بررسی عوامل اخلاقی مؤثر بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی حساسیت اخلاقی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل پزشکی قانونی استان کرمانشاه و کردستان). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خاتم، دانشکده علوم انسانی.

حبیبی، علی رضا. (۱۳۹۵). بررسی شیوه‌های پیشگیری از فساد اداری در نظام اجرایی کشور با تأکید بر جرم اختلاس و استفاده غیرمجاز از اموال توسط مقامات دولتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی

درویش، حمید، عظمی، فهیمه. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با ایمانجی گری اعتماد سازمانی. ۸ (۱) ریال ۱۵۳-۱۶۶.

رضانی، مرتضی. (۱۳۹۶). تاثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با میانجیگری نگرش‌های فرهنگی مطالعه موردی: کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال، دانشکده علوم ورزشی.

زرنندی، سعید، حمیدی، یاسین، معدنی، جواد. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مجلس و راهبرد، دوره ۲۴، شماره ۹۱، صص ۲۰۲-۱۶۵.

فرهادی نژاد، محسن، لگزبان، محمد. (۱۳۹۰). پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری و روش های کنترل آن. فصلنامه علمی پژوهشی چشم انداز مدیریت دولتی، ۸، ۴۵-۶۰.

کریمیان، محمدوزین، کلاهی، بهاره، صفری، سعید. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر شفافیت نظام اداری ایران. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۳، صص ۸۳-۱۰۵.

محمدی، خدیجه. (۱۳۹۷). بررسی عوامل موثر بر فساد اداری در سازمان های دولتی (مطالعه موردی اداره صنعت، معدن و

الشعاع خود قرار می دهد و رقابت پذیری در اقتصاد را کم می کند و توسعه اقتصادی را با مشکل رو برو می کند و بنیان های اخلاقی جامعه را متزلزل می کند به همین جهت تلاش های زیادی توسط کشورها و سازمان های بین المللی جهت مبارزه با آن صورت گرفته اما موفقیت آنها محدود بوده است. فساد اداری نیز به عنوان یکی از عمومی ترین اشکال فساد پدیده ای است که مرزهای زمان و مکان را در نوردیده و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه به جامعه خاصی مربوط می شود. مطالعات متعدد در مورد فساد اداری نشان داده است که اولاً فساد اداری به طور گسترده در اکثر کشورهای در حال توسعه وجود دارد ثانیاً فساد اداری نه تنها نقض عدالت اداری و تضییع حقوق شهروندان است، بلکه از نظر رشد و توسعه اقتصادی برای کشور بسیار زیان بار است و سرانجام اینکه سومین نتیجه این تحقیقات که بسیار امیدوار کننده است، این است که بر خلاف تصور بسیاری از افراد بدبین که بیان می کنند که روش موثری برای مبارزه با فساد اداری و کم کردن آن وجود ندارد، تحقیقات تجربی و کاربردی نشان داده است که برخی از کشورها با به کار بردن این روشها تا مقدار قابل توجهی از شیوع فساد کاهش داده اند. فساد اداری فرزند ناخواسته سازمان است که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز تعاملات سازمان با محیط بوجود آمده است. فساد اداری بخشی از مجموعه مسائلی است که سازمان ها در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می کنند این مجموعه مسائل به معطلاتی اشاره دارد که به طور عمده ریشه های آن در خارج از سازمان قرار دارد ولی آثار آن سازمان را متاثر می سازد. فساد اداری تا حد زیادی از نظام های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه تاثیر می پذیرد برای مثال بالا بودن تورم بر میزان فساد اداری تاثیر می گذارد. فساد اداری رشد اقتصادی را کند می کند زیرا انگیزه سرمایه گذاری (چه داخلی، چه خارجی) را کاهش می دهد شواهد نشان می دهد. فساد در کشورهای مختلف و حتی بین بخشهای درونی هر کشور متفاوت است برخی از موسسه های دولتی مانند گمرک یا سازمان های مالیاتی نسبت به سایر نهادهای دولتی دیگر زمینه مساعد تری برای شیوع فساد دارند. آخرین پژوهش های انجام شده توسط سازمان شفافیت بین الملل در سال ۲۰۰۷ بین ۶۰ کشور نشان می دهد که مردم جهان فساد را یک مسئله و مشکل بزرگ می دانند که زندگی آنها را به طور گسترده تحت تاثیر قرار داده است. هدف از این پژوهش شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر فساد اداری در شهرداری ساری بوده است. معیارهای شناسایی شده بدین شرح شد: ارزش های اخلاقی، احساس بی عدالتی، جامعه پذیری ضد

تجارت شهر اردبیل). رویکرد های پژوهشی نوین ر مدیریت و حسابداری ، شماره ۹، جلد سوم، صص ۹۴-۱۰۴ مرادی نژاد، الهام. (۱۳۹۷). نگرش شهروندان به فساد اداری و عوامل موثر بر آن (مورد مطالعه: شهر خرم آباد). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

مقدسی شارک، احسان. (۱۳۹۵). تاثیر فساد اداری بر عملکرد تجاری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران، دانشکده علوم اداری.

موسوی زاد، شهاب الدین. (۱۳۸۹). نقش آمبود زمان در تحقق نظام اداری شفاف و پاسخگو. روزنامه اطلاعات، ۲۴۹۷۷. ولایی، فیروز. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر فساد اداری بر سلامت مالی در نظام بانکداری بدون ربا در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی، دانشکده اقتصاد.

Cerrillo-i-Martínez, A. (2011). The regulation of diffusion of public sector information via electronic means: Lessons from the Spanish regulation. *Government Information Quarterly*, 28(2)