

تلاش برای کاهش فساد اداری به عنوان یک ضرورت اخلاقی: تبیین نقش تعهد کارکنان

دکتر محمد منتظری*^۱، دکتر عباس شول^۲

۱. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت صنعتی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، ایران.

(تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۵، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۶)

چکیده

زمینه: شواهد و تحقیقات متعددی حاکی از وجود فساد اداری در سازمانهای دولتی می باشد. از بعد اخلاقی، مبارزه با همه انواع فساد و به ویژه فساد اداری یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین جهت گیری معنوی با فساد اداری با نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی و از شاخه همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان ادارات دولتی شهر سیرجان می باشد که نمونه ای به حجم ۲۷۴ نفر از آنان به شیوه طبقه ای تصادفی انتخاب و پرسشنامه تحقیق در میان آنان توزیع گردید. ابزار اندازه گیری شامل سه پرسشنامه استاندارد بود. پایایی تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی تایید شد. برای تایید روایی نیز از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل انجام شد.

یافته ها: تحلیل داده ها نشان داد که جهت گیری معنوی با نقش میانجی تعهد سازمانی با فساد اداری در ادارات دولتی شهر سیرجان رابطه معنی داری دارد. همچنین جهت گیری معنوی به طور مستقیم با فساد اداری و تعهد سازمانی و نیز تعهد سازمانی با فساد اداری در ادارات دولتی شهر سیرجان رابطه معنی داری دارد.

نتیجه گیری: ارتقای جهت گیری معنوی می تواند فساد اداری را کاهش دهد. این رابطه به دو صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق رابطه با تعهد سازمانی کارکنان اتفاق می افتد. نتایج این تحقیق موبد نقش مهم پابندی به اخلاق و اصول اخلاقی در کاهش فساد اداری می باشند.

کلید واژگان: اخلاق، تعهد سازمانی، جهت گیری معنوی، فساد اداری.

سر آغاز

شواهد، گزارشات و تحقیقات مختلف از روند نزولی اعتماد عمومی^۱ به دولتها در سالها و دهه های اخیر حکایت می کنند (۱، ۲). بر اساس برخی تحقیقات، یکی از مهمترین دلایل این کاهش اعتماد عمومی به دولتها وجود موارد متعددی از فساد دولتی می باشد (۳). از این رو امروزه نیاز به ارائه راههایی برای جلوگیری یا کاهش فساد اداری^۲ به یک موضوع اساسی در مدیریت دولتی تبدیل شده است (۴).

مساله فساد یک مساله پیچیده و مبهم است که به رفتارهای انحرافی بوروکراتها اشاره دارد که سرمنشأ آنها سرپیچی از هنجارهای فرهنگی و اجتماعی یا تخطی از انتظارات شهروندان می باشد (۵). از آنجا که فساد اداری سوء استفاده از امکانات عمومی به نفع منافع شخصی است، مبارزه با فساد مساله ای در ساحت اخلاق محسوب می شود (۶). شاید در وهله اول چنین به نظر برسد که مقابله با فساد اداری یک رفتار اخلاقی^۳ هزینه زاست، اما واقعیت این است که پیامدهای نادیده گرفتن اخلاق

بازی و اختلاس تجلی می کند (۱۳). از دیدگاه دیگری فساد براساس نقش وابستگی‌های اجتماعی و خانوادگی در تصمیم کارمندان، به این معنا است که یک کارمند و مسئول دولتی در اتخاذ تصمیم‌های اداری تحت تأثیر منافع شخصی^۵ و یا روابط و علایق خانوادگی و اجتماعی قرار گرفته، از این مسیر مرتکب فساد می شود (۱۴).

محققان عقیده دارند که فساد اداری به موارد گوناگون از انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است (۱۵). فساد اداری بر تجاوز و تخطی از قوانین توسط مقامات دولتی تأکید داشته و از لحاظ ماهیتی، کاملاً قانونی و به دلیل سادگی، دارای مزایای تحلیلی هستند. رایج ترین تعریف فساد از منظر اداره عمومی^۶ این است که فساد، رفتار برخاسته از وظایف رسمی یک عامل دولتی، به خاطر منفعت شخصی (اعم از پست، پول، شهرت و غیره) است (۱۶).

فساد در نظام اداری در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می آید و جنبه ای فراگیر دارد که آن را از کارایی و اثربخشی مورد انتظار باز می دارد. این تخلفات انواع گوناگونی دارند که رایج ترین آنها عبارتند از: فساد مالی (ارتشاء، زیادستانی، اختلاس، کلاهبرداری، رانت خواری، فساد مالیاتی و مانند آنها)، فساد رفتارهای اداری (استفاده شخصی از اموال دولتی، اسراف، کم کاری، ترک خدمت در ساعات اداری، خویشاوندگرایی و مانند آنها) و فساد قانونی (فساد در فروش اموال و املاک دولتی، تبانی در معاملات، فساد در صدور مجوز برای فعالیت‌های بخش خصوصی و مانند آنها) (۱۷).

تحقیقات انجام شده پیرامون عوامل موثر بر فساد اداری به نقش اعتقادات و جهت گیری معنوی در کاهش فساد اداری صحنه گذاشته اند (۱۷ و ۱۶).

نیاز انسان به معنویت قدمتی به عمر تاریخ دارد، زیرا بشر از همان آغاز زندگی خود به حامی و مقتدر و تکیه گاه قدرتمند احساس نیاز می کرده است. معنویت، سیستم سازمان یافته‌ای از باورها شامل مشارکت، سنت، ارزش‌های اخلاقی، رسومات، مشارکت در یک جامعه معنوی برای اعتقاد راسخ تر به خدا یا یک قدرت برتر است (۱۸). لینسکی معنویت را مجموعه عقایدی درباره طبیعت نیروهایی می داند که سرنوشت فرد را شکل می دهند و اعمالی که در نتیجه توسط یک گروه پذیرفته می شوند. پارگامنت معنویت را اینگونه تعریف می کند: «جست و جو برای معنا و ارزشی که مقدس شمرده می شود». در این تعریف، سه واژه کلیدی وجود دارد: ارزش، جست و جو و مقدس. در اینجا فرض بر این است که مردم در پی چیزی می روند که در زندگی شان ارزش و معنا داشته باشد. همچنین در این تعریف از معنویت، بر این تکیه شده است که انسان ها موجوداتی فعال و هدف مدار هستند و در جست و جوی ارزش و اهمیت می باشند (۱۸).

جهت گیری معنوی^۷ به منزله‌ی مرجعیت بخشیدن به ساختار روابط و مناسبات انسان در تمام ابعاد آن، در پرتو رابطه انسان با خدا تعریف شده است (۹). در همین راستا، مقصود از جهت گیری معنوی روی آورد کلی شخص به تعالیم و آموزه های معنوی است که در ارتباط با موجودی

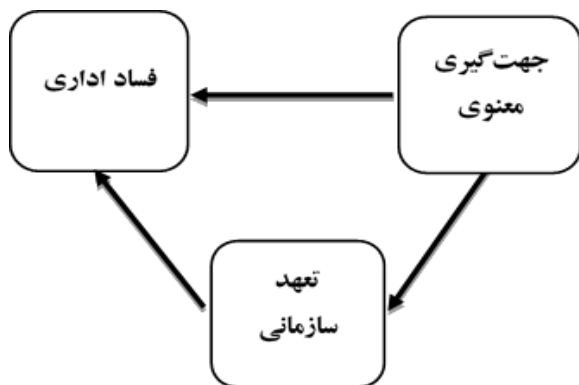
گرا نبارتر است، زیرا نه تنها باعث ناکارآمدی اقتصادی می شود بلکه فرصت سوز نیز هست (۷). بر این اساس مبارزه با فساد اداری یک ضرورت اخلاقی در سازمانها و به ویژه سازمانهای دولتی به شمار می آید. تقلا برای جلوگیری از فساد بر این واقعیت مبتنی است که شناسایی و تعیین میزان فساد در یک جامعه غالباً دشوار است.

این در حالی است که خسارات به وجود آمده بر اثر فساد می تواند یک کشور را ویران کرده و مانعی جدی بر سر راه توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی باشد. بر همین اساس تحقیقات متعددی پیرامون عوامل موثر بر فساد صورت پذیرفته است. یکی از عوامل کاهنده فساد در سازمانها به ویژه سازمانهای دولتی، جهت گیری معنوی است (۸). معنویت سیستم سازمان یافته‌ای از باورها شامل: مشارکت، سنت، ارزش‌های اخلاقی و رسومات در یک جامعه معنوی برای اعتقاد راسخ به خدا یا یک قدرت برتر است. در همین راستا، جهت گیری معنوی به منزله‌ی مرجعیت بخشیدن به ساختار روابط و مناسبات انسان در تمام ابعاد آن، در پرتو رابطه انسان با خدا تعریف شده است (۹). این متغیر می تواند به عنوان عاملی مهم در کاهش فساد اداری در سازمانها مورد بررسی قرار گیرد. می توان اینگونه استدلال کرد که افرادی که جهت گیری معنوی بیشتری دارند از دخالت و درگیر شدن در فعالیتهایی مانند فساد اداری که با نص و روح اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی آنها مغایرت دارند، پرهیز می کنند (۸).

از سوی دیگر، علاوه بر رابطه مستقیمی که جهت گیری معنوی با کاهش فساد اداری دارد (۶)، از طریق غیر مستقیمی نیز می تواند به این امر کمک نماید. به این صورت که جهت گیری معنوی با تعهد سازمانی^۴ رابطه مثبتی داشته (۱۰) و تعهد سازمانی بالا نیز افراد را از مشارکت کردن در فساد اداری بر حذر می دارد (۱۱). افراد با تعهد سازمانی بالا اهداف سازمان را اهداف خود فرض کرده، خود را عضوی از خانواده سازمان می دانند و از هر کاری که متضمن ضرر و زیان به سازمان باشد جلوگیری می کنند. همین امر دستمایه اصلی تحقیق حاضر قرار گرفت. از این رو با توجه به رابطه مستقیم جهت گیری معنوی با کاهش فساد اداری و نیز رابطه غیر مستقیم از طریق افزایش تعهد سازمانی و بالتبع آن کاهش فساد اداری، هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین جهت گیری معنوی با فساد اداری در ادارات دولتی شهر سیرجان با نقش میانجی تعهد سازمانی می باشد.

در جوامع گوناگون بر حسب نگرشها، تعاریف گوناگونی از فساد مطرح شده است. کلمه فساد از ریشه لاتینی فرانسوی به معنای نقض کردن یا شکستن گرفته شده است. آنچه که شکسته یا نقض می شود می تواند یک شیوه رفتار اخلاقی یا اجتماعی و یا مقررات اداری باشد. در زبان فارسی برای فساد، معانی مختلفی مانند، گزند، مال کسی را گرفتن، ستم، تباهی، بدکاری، شرارت، ظلم و ستم و زیان ذکر شده است (۱۲).

برخی صاحب نظران فساد را رفتاری می داند که به دلیل جاه طلبی های شخصی، معرف انحراف از شیوه عادی انجام وظیفه باشد و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام دادن اعمالی از قبیل ارتشاء، پارتی



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی از شاخه همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان ادارات دولتی شهر سیرجان می باشند که نمونه آماری به تعداد ۲۷۴ نفر از این جامعه با روش طبقه‌ای تصادفی انتخاب و پرسشنامه تحقیق در میان آنان توزیع و ۲۵۸ پرسشنامه برگشت داده شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از نمونه مورد مطالعه ۵۲/۳ درصد مرد و ۴۷/۷ زن بودند. بیشترین دامنه سنی با فراوانی ۴۰/۳ درصد مربوط به محدوده ۳۰ تا ۴۰ سال بود. بیشترین مدرک تحصیلی با فراوانی ۵۶/۶ درصد مربوط به کارشناسی و بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۲۹/۸ درصد به دامنه ۶ تا ۱۰ سال تعلق داشت.

جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از سه پرسشنامه ۲۵ گویه‌ای (۶) جهت سنجش ادراک از فساد مالی، رفتارهای اداری و قانونی، پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای آلپورت برای سنجش جهت‌گیری معنوی، و پرسشنامه ۲۴ سوالی آلن و می‌یر برای سنجش تعهد سازمانی کارکنان استفاده شد. همه پرسشنامه‌ها بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت طراحی شدند.

برای بررسی پایایی، پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی ساده در اختیار نمونه‌مقدماتی ۴۰ نفری از کارکنان جامعه هدف قرار گرفت. ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS برای نمونه‌مقدماتی، و نیز شاخص پایایی ترکیبی CR گوی‌ای پایایی مناسب سنجه بودند (جدول ۱). توضیح آنکه بر اساس قواعد، برای هر دو شاخص فوق مقدار بزرگتر از ۰/۷ نشان دهنده پایایی قابل قبول ابزار گردآوری داده‌ها می باشد (۳۰).

جدول ۱: ضرایب پایایی و همبستگی متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	۱	۲	۳
جهت‌گیری معنوی	۰/۸۷	۰/۸۹	۱		
فساد اداری	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۴۸۸	۱	
تعهد سازمانی	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۴۵۰	۰/۵۲۴	۱

همچنین برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که صورتی از اعتبار سازه است. شاخصهای مربوط به برازش

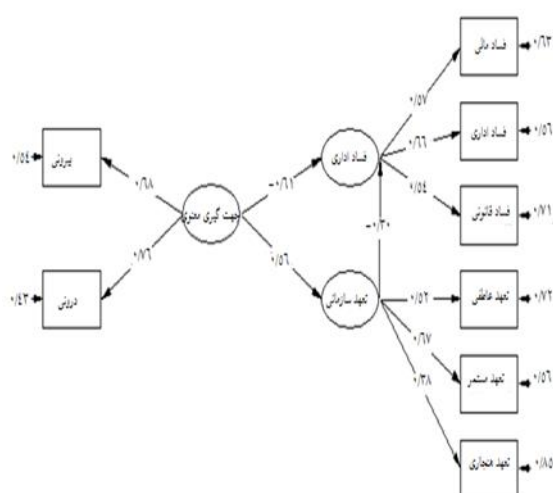
متعالی مجموعه‌ای از اعتقادات، اعمال و تشریفات خاص را در چهارچوب معنویت در زندگی شامل می شود (۱۹). آلپورت بحثی با عنوان جهت‌گیری معنوی درون‌گرایانه و برون‌گرایانه را مطرح کرده است. وی بر این باور است که در جهت‌گیری معنوی برون‌گرایانه، معنویت برای اهداف غیر معنوی استفاده می شود (مانند حمایت اجتماعی و احساس امنیت)، بنابراین در جهت‌گیری برون‌گرایانه، معنویت به صورت ابزاری برای دستیابی به اهداف و ارزش‌های برتر از معنویت انگاشته شده است، همچون مقابله با مشکلات و یا پیشرفت زندگی. معنویت‌مداری بیرونی ابعاد غیر روحانی و زندگی را برای فرد، مقدم از ابعاد معنوی آن می نماید و برای ارزیابی ایمان سکولار نابالغانه طراحی شده است (۶). اما در جهت‌گیری معنویت درون‌گرایانه، معنویت به عنوان انگیزه غالبی در زندگی اجتماعی به کار می رود. به تعبیر آلپورت جهت‌گیری درون‌گرایانه، کل زندگی را غرق در انگیزش و معنا می کند و الهام بخش عبادت است. برای اشخاص با جهت‌گیری درونی معنوی، نیازهای غیر معنوی هر چند مهم باشند ولی اهمیت غایی کمتری دارند (۲۰).

یکی از عوامل تاثیر گذار دیگر بر فساد اداری که خود متاثر از نگرش اعتقادی و جهت‌گیری معنوی هم می‌باشد، تعهد سازمانی است (۲۱)، که بر همین اساس و به دلیل نقش جدی آن در عملکرد و موفقیت سازمان مورد توجه محققان رفتار سازمانی قرار گرفته است (۲۲). تعهد سازمانی نوعی نگرش است که فرد بر اساس آن نسبت به یک سازمان خاص احساس هویت و وابستگی می کند (۵). به عبارت دیگر، تعهد سازمانی به عنوان میزان احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان تعریف شده است (۲۳). از نظر مفهومی تعهد سازمانی حداقل با سه مؤلفه قابل تشخیص است: اولاً؛ تعهد سازمانی اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان را منعکس می نماید، ثانیاً؛ تعهد بر رفتار افراد در سازمان در جهت تحقق اهداف تاثیر می گذارد، و ثالثاً؛ تعهد سازمانی یک تمایل عمیق برای ادامه عضویت فرد در سازمان ایجاد می کند (۲۴).

صاحب‌نظران تعهد را به دو جزء تقسیم کردند: تعهد ارزشی^۸ که تعهد فرد را به حمایت از اهداف سازمانی نشان می دهد و تعهد به ماندن در سازمان^۹ که به تمایل فرد برای ادامه عضویت در سازمان اشاره می کند (۲۵). می‌یر و آلن برای تبیین دیدگاه‌های پیرامون تعهد سازمانی، اصطلاحات تعهد عاطفی و تعهد مستمر را به کار بردند (۲۶). آنها در تحقیقات بعدی تعهد تکلیفی یا هنجاری را به عنوان جزء سوم تعهد مطرح کردند (۲۷). تعهد عاطفی^{۱۰} به وابستگی احساسی کارکنان به سازمان، احساس هویت کردن به واسطه عضویت در سازمان، و درگیر شدن آنان در فعالیت های سازمان اشاره می کند. تعهد مستمر^{۱۱} به آگاهی کارکنان از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان دلالت دارد (۲۸). تعهد تکلیفی یا هنجاری^{۱۲} نیز، احساس تکلیف و التزام فرد برای ادامه شغل خود در سازمان را منعکس می نماید (۲۹).

نگاره شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد که بر اساس آن فرضیات تحقیق به شرح زیر تدوین گردیدند:

با توجه به نگرانه ۲ اعداد معناداری بین جهت‌گیری معنوی و فساد اداری ۴/۶۶-، بین تعهد سازمانی و فساد اداری ۲/۴۴- می‌باشند که چون این مقدار کوچکتر از ۱/۹۶- است و همچنین اعداد معناداری بین جهت‌گیری معنوی و تعهد سازمانی ۴/۶۵ می‌باشد که این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶- می‌باشد بنابراین رابطه بین جهت‌گیری معنوی با فساد اداری با نقش میانجی تعهد سازمانی معنی‌دار می‌باشد.



Chi-Square= 71/11, df= 11, P-value= 0.000000, RMSEA= 0.118

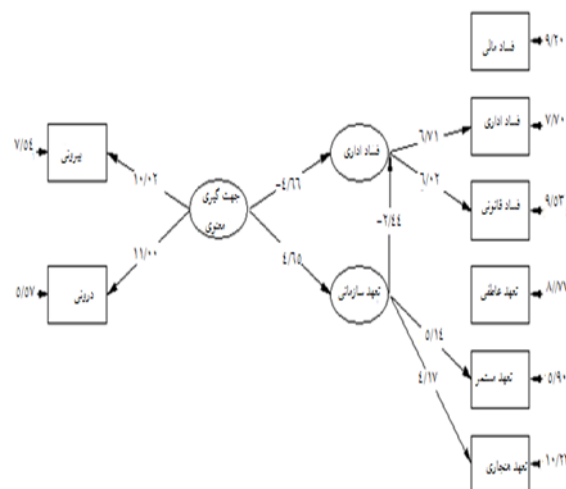
نگاره ۳: مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری پژوهش

همچنین رابطه بین جهت‌گیری معنوی با فساد اداری نیز معنی‌دار است، که طبق نگرانه ۳ و ضریب استاندارد بین جهت‌گیری معنوی و فساد اداری (۰/۶۱-) این رابطه، قوی و به صورت معکوس می‌باشد. رابطه بین جهت‌گیری معنوی با تعهد سازمانی نیز مستقیم است. همچنین طبق نمودار ۳ ضریب استاندارد بین تعهد سازمانی و فساد اداری ۰/۳۰- می‌باشد که چون این عدد بین ۰/۳ و ۰/۶- می‌باشد نشان از رابطه قوی و معکوس تعهد سازمانی با فساد اداری دارد. خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۲ ارائه شده است:

مدلهای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق در راستای تحلیل عاملی تأییدی در هر سه مدل نشان از برازش مناسب مدل‌ها داشتند و این به معنی روایی قابل قبول پرسشنامه‌ها می‌باشد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تأیید یا رد فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده شده است.

یافته‌ها

به منظور تأیید یا رد فرضیات از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده می‌شود. منظور از عدد معناداری در نرم افزار لیزرل همان مفهوم sig در نرم افزار SPSS می‌باشد با این تفاوت که برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد. عدد معناداری هر چقدر از ۱/۹۶- بزرگتر باشد نشان دهنده آن است که متغیر مستقل اثر قویتری روی متغیر وابسته دارد. منظور از ضریب استاندارد بارهای عاملی می‌باشد، هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می‌تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید و به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۳ باشد، متوسط اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد خوب و اگر بالای ۰/۶ باشد عالی است (۳۱).



Chi-Square= 71/11, df= 11, P-value= 0.000000, RMSEA= 0.118

نگاره ۲: مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری پژوهش

جدول شماره ۲: نتایج الگویابی معادلات ساختاری

روابط متغیرهای تحقیق	ارزش t	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	نتیجه	رابطه
جهت‌گیری معنوی - فساد اداری	-۴/۶۶	-۰/۶۱	-	-۰/۶۱	تأیید	معکوس
جهت‌گیری معنوی - تعهد سازمانی	۴/۶۵	۰/۵۶	-	۰/۵۶	تأیید	مستقیم
تعهد سازمانی - فساد اداری	-۲/۴۴	-۰/۳۰	-	-۰/۳۰	تأیید	معکوس
جهت‌گیری معنوی - تعهد سازمانی - فساد اداری	-	-	-۰/۳۰ * ۰/۵۶ = -۰/۱۶	-۰/۱۶	تأیید	معکوس

در جدول شماره ۳ شاخص های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می شود مدل تحقیق از

جدول ۳: شاخص های برازش مدل پژوهش

متغیر	χ^2/df	RMSEA	GFI	RMR	CFI	IFI	NFI	NNFI
شاخصهای مدل	۲/۱۹	۰/۰۶۸	۰/۹۷	۰/۰۳۳	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۴
سطح مناسب	<۵	<۰/۱	>۰/۹۰	<۰/۵	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

غوطه ور شدن انسان در منجلاب فساد و از جمله فساد اداری بیشتر می شود.

همچنین بر اساس یافته های این پژوهش جهت گیری معنوی رابطه مثبتی با تعهد سازمانی دارد. به عبارت دیگر اگر جهت گیری معنوی افزایش یابد تعهد سازمانی نیز افزایش پیدا می کند که نتایج این تحقیق با یافته های پژوهشهای قبلی که نشان داد جهت گیری معنوی (بیرونی و درونی) با تعهد سازمانی دبیران دوره راهنمایی شهر همدان رابطه معنی داری دارد، منطبق است (۳۳).

این تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی رابطه منفی با فساد اداری دارد، یعنی با افزایش تعهد سازمانی کارکنان، میزان فساد اداری در سازمان کاهش پیدا می کند. کارکنان با تعهد بالا مایل هستند هویت خود را از سازمانشان کسب کرده و در محیط کاری خود مشارکت فعالانه ای داشته باشند (۳۴). در این راستا آنان از هر گونه اقدامی که دستیابی به اهداف سازمان را مخدوش سازد پرهیز می کنند. زمانی که تعهد کارکنان به سازمان پایین باشد آنها برای برطرف کردن نیازهای خود با سوءاستفاده از امکانات دولتی برای رسیدن به نتایج غیر اداری موجبات تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون، عدم شفافیت و حساب پس دهی و در یک کلام افزایش فساد اداری در سازمان های دولتی را فراهم می آورند (۲۱).

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می شود مدیران ادارات دولتی برنامه ای منسجم جهت تقویت باورهای معنوی خود و کارکنان تدوین نمایند. معنویت پیکره ای منسجم و متشکل از برنامه های فردی و اجتماعی است که برخورد گزینشی و سلیقه ای در اجرای این برنامه ها، صدمات جبران ناپذیری به اعتقادات افراد وارد می آورد. مدیران باید در متخلق شدن به اخلاق و رفتارهای معنوی پیش قدم باشند تا تاثیر بیشتری بر کارکنان خود داشته باشند. دوری از ریاکاری و نفاق، اهتمام ورزیدن به برنامه های معنوی مخلصانه و تقویت حس مسئولیت پذیری به عنوان یک حس درونی که تاثیر بسزایی در ایجاد و تقویت جهت گیری معنوی و تعهد سازمانی و بالطبع آن کاهش فساد اداری دارد، می تواند سرلوحه عمل و اقدام مدیران و کارکنان به ویژه در ادارات دولتی قرار گیرد.

نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان دادند مادامی که جهت گیری معنوی و التزام به اصول اخلاقی مورد توجه کارکنان و مدیران سازمانها قرار نگیرد، مبارزه

با توجه به مقادیر شاخصها در جدول ۳، شاخص χ^2/df هر چه از مقدار ۵ کوچکتر باشد دارای برازش بهتری است. مقدار به دست آمده برابر ۲/۱۹ که مقداری کوچکتر از ۵ می باشد. بنابراین قابل قبول است. شاخص دیگر RMSEA (میانگین مجذور خطاهای مدل) این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته می شود. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰/۵ باشد نشان می دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است. در صورتی که بین ۰/۵ تا ۰/۰۸ باشد برازش قابل قبول و اگر بین ۰/۰۸ تا ۰/۱ باشد برازش متوسط و اگر بزرگتر از ۰/۱ باشد برازش ضعیف است (۳۱، ۳۲). با توجه به اینکه مقدار به دست آمده ۰/۰۶۸ و کوچکتر از ۰/۰۸ می باشد از برازش قابل قبول مدل حکایت می کند. شاخص RMR که بایستی مقداری کوچکتر از ۰/۵ داشته باشد و هر چه به صفر نزدیک تر باشد، از برازش بهتری برخوردار خواهد بود. با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۰۳۳ است، بنابراین برازش مدل قابل قبول و مناسب است.

همچنین شاخصهای NFI، IFI، CFI، GFI و NNFI هر چه از ۰/۹ بیشتر باشند مدل از برازش خوبی برخوردار است. با توجه به اینکه مقادیر به دست آمده بزرگتر از ۰/۹ هستند بنابراین مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار می باشد.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین جهت گیری معنوی با فساد اداری با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات دولتی شهر سیرجان انجام گرفت. یافته های این پژوهش نشان داد که جهت گیری معنوی رابطه معناداری با فساد اداری دارد. به این معنی که افزایش در جهت گیری معنوی باعث کاهش فساد اداری می شود که این نتیجه با یافته های تحقیقات گذشته (۶، ۱۷) همخوانی دارد. تقویت جهت گیری معنوی که یکی از بارزترین مصادیق آن تقویت خودکنترلی^{۱۴} و به عبارت بهتر، تقوای الهی می باشد می تواند عامل مهمی در کاهش رفتارهای انحرافی و تخلفات شعلی و اداری کارکنان به شمار آید (۱۷). تقوا به عنوان یک اصل متقن اخلاقی^{۱۳}، از قدرت بازدارندگی و نیروی پرتوانی برخوردار است که انسان را از پرتگاهها حفظ و از سستی ها و خطاها باز می دارد. حقیقت تقوا همان احساس مسئولیت درونی است که بدون آن امکان

2. Weng WW, Woo CK, Cheng YS, Ho T, Horowitz I. (2015). Public trust and corruption perception: disaster relief. *Applied Economics*; 47(46): 4967-4981.
3. Gracia DB, Casalo Arino LV. (2014). Rebuilding public trust in government administrations through e-government actions. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reimke.2014.07.001>. Accessed: 2 Jun 2016.
4. Kim YJ, Kim ES. (2016). Exploring the interrelationship between public service motivation and corruption theories. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*; 4(2): 181-186.
5. Kim S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*; 15(2): 245-262.
6. Hadavi M, Javid Z. (2014). The relationship between information technology and administrative corruption: work consie as an ethical principle. *Ethics in Sciences and Technology*; 10(4): 65-74. (In Persian)
7. Zekos GI. (2003). Ethics versus corruption in globalization. *Journal of Management Development*; 23 (7): 631-647.
8. Ramezani Zeinoddin M. (2013). The effect of religion and religious attitudes on society psychological health. *Journal of Wisdom*; 3: 17-28. (In Persian)
9. Bahrami Ehsan H, Tashak A. (2003). The relationship between religious orientation and psychological health and assessing religious orientation scale. *Journal of Psychology and Educational Science*; 13(2): 41-63. (In Persian)
10. Sarmadi M. (2015). Offering casual model of Islamic work ethic and organizational commitment with the mediating role of organizational justice and job values. *New Approach in Educational Management*; 7(3): 61-74. (In Persian)
11. Zareii Matin H. (2011). Advanced managing organizational behavior. Tehran: Agah Publication. (In Persian)
12. Afzali A. (2012). Administration corruption and its impact on development: causes, outcomes and solutions. *Journal of International Presidential Affairs Center*; 45(28):235-264. (In Persian)
13. Gharani M. (2010). Analysis of relationship corruption with principles of good governance and its influencing from organizational culture. Conference of promoting administrative health. Tehran: Zaman-e-No Publishing. (In Persian)
14. Gholipour R, Nikraftar T. (2005). Administrative corruption and appropriate solutions. *Journal of Parlemant and Strategy*; 53: 33-54.
15. Abbaszadegan SM. (2003). Administrative corruption. 1st ed. Tehran: Office of Cultural Research.
16. Rasouli R, Shahaie B. (2009). Administrative corruption in training schools: effecting factors on

با فساد اداری به ویژه در ادارات دولتی با پیشرفت قابل توجهی روبرو نخواهد شد. ارتقای جهت گیری معنوی می تواند فساد اداری را کاهش دهد. این رابطه به دو صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق رابطه با تعهد سازمانی کارکنان اتفاق می افتد. نتایج این تحقیق موید نقش مهم پابندی به اخلاق و اصول اخلاقی^{۱۵} در کاهش فساد اداری می باشند.

ملاحظه های اخلاقی

با علم به اینکه انجام پژوهش به ویژه در ارتباط با مقوله فساد اداری و جهت گیری معنوی، منوط به اخذ مجوز از سازمانها بود، قبل از توزیع پرسشنامه ها با حراست سازمان هماهنگی های لازم به عمل آمد. همچنین با عنایت به حقوق، ارزش ها و انتظارات مشارکت کنندگان، به همراه پرسشنامه اهداف تحقیق تبیین شد و پژوهشگران متعهد شدند که پرسشنامه های تکمیل شده بدون ذکر نام پاسخ دهندگان و با رعایت اصل امانت داری در نزد آنان نگهداری خواهد شد.

سیاست گذاری

پژوهشگران بر خود فرض می دانند از کلیه مدیران ادارات دولتی سیرجان و کارکنان محترم این ادارات که در تحقق این پژوهش نقش تبیین کننده ای داشتند، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه نامه

1. Public trust	اعتماد عمومی
2. Administrative corruption	فساد اداری
3. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
4. Organizational commitment	تعهد سازمانی
5. Individual interest	منفعت فردی
6. Public administration	اداره عمومی
7. Religiousness	جهت گیری معنوی
8. Value commitment	تعهد ارزشی
9. Commitment to stay in organization	تعهد به ماندن در سازمان
10. Affective commitment	تعهد عاطفی
11. Continuance commitment	تعهد مستمر
12. Normative commitment	تعهد هنجاری
13. Certain ethical principle	اصل متقن اخلاقی
14. Self-controlling	خودکنترلی
15. Ethical principles	اصول اخلاقی

References

1. Gamero N, Espluga J, Prades A, Oltra C, Sola R, Farre J. (2011). Institutional dimensions underlying public trust in information on technological risk. *Journal of Risk Research*; 14(6): 685-702.

- Extensions and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*; 78(4):53-68.
24. Pool S, Pool B. (2007). A management development model: Measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development*; 26(4): 353-369.
 25. Angle HL, Perry JL. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*; 26(1): 1-13.
 26. Meyer JP, Allen NJ. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*; 69(3): 372-380.
 27. Falkenburg K, Schyns B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and work behaviors. *Management Research News*; 30(10): 708-723.
 28. Shrestha KA, Mishra KA. (2015). Interactive effects of public service motivation and organizational politics on Nepali Civil Service employees' organizational commitment. *Business Perspectives and Research*; 3(1).
 - emergence, development and reducing it. *Journal of Public Management*; 3: 19-34. (In Persian)
 17. Hasani A, Shams A. (2011). Solutions for administrative corruption based upon Islamic values. *Islam and Managerial Research*; 2(1): 81-104.
 18. Hoseini Qomi T, Salimi Bejestani H. (2011). The relationship between religious orientation and resiliency among mothers who have ill children. *Psychology and Religion*; 4(3): 69-82. (In Persian)
 19. Azarbaijani M. (2008). Scale of measuring religiosity. Tehran: Seminary and University Searching Institution. (In Persian)
 20. Allport GW, Ross JM. (1967). Personal orientation and prejudice r eligious. *Journal of Personality and Social Psychology*; 5:432-443.
 21. Haghighatian M, Douleh M, Taeimehpour I, Douleh F. (2016). The relationship between organizational commitment and attitude to corruption among municipal staff of Tehran province. *Social Welfare Quarterly*; 16(61): 47-76. (In Persian)
 22. Mory L, Wirtz WB, Gottel V. (2016). Factors of internal corporate social responsibility and the effect on organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*; 27(13): 1393-1425.
 23. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. (1993). Commitment to organizations and occupations: