

(مقاله پژوهشی)

رابطه پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی با فساد اداری و ارائه الگو

امین نیک پور^۱، دکتر علیرضا منظری توکلی^{۱*}، دکتر مسعود پورکیانی^۱، دکتر سنجر سلاجقه^۱

دکتر علیرضا عرب پور^۲

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲. بخش آمار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید باهنر کرمان

(تاریخ دریافت: ۹۴/۶/۷، تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۹)

چکیده

زمینه: مطالعات نشان داده است که در مبارزه با فساد اداری، نیاز به مجموعه‌ای عمیق و اصیل از ارزش‌های اخلاقی است. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال تبیین رابطه بین پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی با فساد اداری و ارائه الگو در این زمینه است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان‌های دولتی ایران است و تعداد ۳۰۲۱ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای، به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی و فساد اداری هستند و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های Z ، رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و رتبه‌بندی فریدمن) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که الگوی پیشنهادی معنادار می‌باشد و بین پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی یعنی وجدان کاری، اخلاق کاری و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با فساد اداری رابطه منفی معناداری وجود دارد و از بین این معیارها، وجدان کاری بیشترین رابطه منفی را با فساد اداری داشته است و اخلاق کاری و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در رده‌های بعدی قرار دارند. یافته دیگر پژوهش نیز نشان داد که وضعیت پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی در شرایط مطلوبی قرار ندارد و از بین معیارهای اخلاقی، وجدان کاری بالاترین رتبه را در جامعه مورد مطالعه داشته است و مؤلفه‌های خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق کاری در رده‌های بعدی قرار دارند.

نتیجه‌گیری: بین پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی و فساد اداری رابطه منفی معناداری وجود دارد و وضعیت پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی در شرایط مطلوبی قرار ندارد. بنابراین سازمان‌های بخش دولتی باید با تقویت معیارهای اخلاقی در کارکنانشان، مانع از بروز فساد اداری شوند.

کلید واژگان: وجدان کاری، اخلاق کاری، خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فساد اداری

سرآغاز

نهادهای موجود، زبان‌های سیاسی یا توزیع ناعادلانه منابع و بالاخره زبان‌های اقتصادی می‌شود. هزینه معاملات را افزایش داده و امکان پیش‌بینی‌های اقتصادی را کاهش می‌دهد و مانع توسعه پایدار می‌شود و در نهایت موجب تضعیف اعتماد مردم به توانایی و اراده سیاسی دولت برای جلوگیری از زیاده‌طلبی‌ها و نیز باعث قطع امید مردم به آینده‌ای بهتر می‌شود (۱). فساد اداری، پیامدهای منفی دیگری چون بی‌انضباطی و رکود، کاهش سطح بهره‌وری ملی و آثار وضعی فراوانی چون تورم

حکومت‌ها و دولت‌ها، از قرن‌ها پیش با مشکل فساد اداری^۱ روبه‌رو بوده‌اند و در متون باستانی نیز اشارات متعددی به این پدیده شده است. امروزه نیز فساد در نظام اداری، کم و بیش گریبان‌گیر همه کشورهاست. بررسی پیامدهای فساد اداری نشان می‌دهد که فساد اداری مانع رشد رقابت و موجب خنثی شدن تلاش‌ها در جهت کاهش فقر و تبعیض اجتماعی می‌شود. باعث تضعیف انگیزه‌ها، موجب زیان‌های اجتماعی یا تضعیف

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: amtavakoli @ yahoo.com

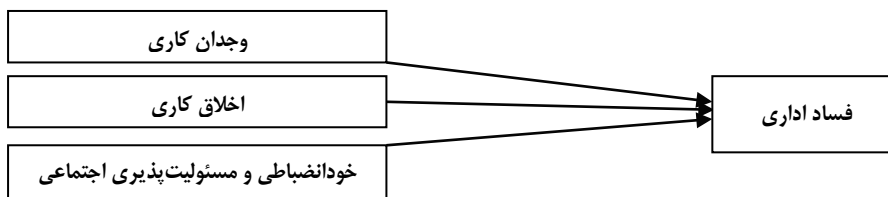
رفتار او تأثیر می‌گذارد. اخلاق، یک حالت درونی است که آن از کردار و رفتار فرد کشف می‌شود (۱۳). اخلاق، مجموعه‌ای از سرشت و ویژگی‌های باطنی است که تنها با دیده بصیرت و با چشم دل قابل درک هستند (۱۴). اخلاق، دانشی است که از اصول و ارزش‌ها صحبت می‌کند، ارزش‌هایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی مردمان و تمایز آن‌ها از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی و بایستگی و نبایستگی هستند (۱۵). به طور کلی می‌توان گفت که اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارد (۱۶). معیارهای اخلاقی شامل وجدان کاری^{۱۰}، اخلاق کاری^{۱۱} و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی^{۱۲} می‌باشد.

وجدان کاری، بازگوکننده انگیزه درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل به وظایف محوله، درصدد انجام بهینه کار خویش برمی‌آید. وجدان کاری، عبارت است از حالت ثابت درونی که فرد را به انجام درست دقیق کار، با میل و رغبت و اشتیاق ترغیب می‌کند (۱۷). وجدان کاری، عاملی است که سبب می‌شود فرد بدون وجود هیچ کنترل خارجی و فیزیکی و به انگیزه درونی، از هیچ کوششی برای انجام خوب و درست کاری که بر عهده او گذاشته شده است، فروگذار نکند (۱۸). وجدان کاری، پیش‌بینی عملکرد شغلی در همه مشاغل است (۱۹). وجدان کاری، یکی از ابعاد مهم وجدان^{۱۳} است که منظور از آن، احساس مسئولیت و تعهد همه جانبه درونی فرد نسبت به کارهایی است که به عهده اوست (۲۰). از کارکنان با وجدان کاری تحت عنوان «کارکن ایده‌آل»^{۱۴} یاد می‌شود (۲۱).

اخلاق کار، به عنوان شاخه‌ای از دانش مدیریت، از زمان پدیدار شدن نهضت مسئولیت اجتماعی در دهه ۱۹۶۰ پدیدار شد (۲۲). اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی^{۱۵} است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است (۲۳). اخلاق کار، به معنای باوری اساسی است که فرد باید کارش را در چارچوب ارزش‌های اخلاقی به خوبی انجام دهد (۲۴). اخلاق کار، یعنی پذیرفتن مسئولیت در قبال کار روزانه و انجام آن به مناسب‌ترین وجه ممکن (۲۵). در اخلاق کاری، بر اجتناب از اتلاف زمان، محوریت داشتن کار به عنوان فعالیت اصلی در زندگی، به تأخیر انداختن ارضاء نیازها در حین کار، تمایل به کار و فعالیت به

لجام گسیخته، کاهش درآمدها و قدرت خرید مردم و اختصاصی‌سازی به جای خصوصی‌سازی و رانت خواری را نیز به دنبال دارد (۲). از این‌رو، جمهوری اسلامی ایران تلاش‌های جدی و گسترده‌ای را جهت پیش‌گیری از بروز فساد اداری، جرم‌شناسی انواع فساد اداری و مبارزه قاطعانه با آن انجام داده است (۳). اگرچه در ایران برنامه‌های زیادی برای مبارزه با فساد در نظام اداری طراحی و به اجرا درآمده است، اما در این رابطه موفقیت اندکی حاصل شده است (۴). به طوری که آمار منتشر شده از طرف سازمان شفافیت جهانی^۲ (TI) نشان می‌دهد که فساد در نظام اداری ایران زیاد و در حال رشد و توسعه است (۱). فساد اداری، سوء استفاده از اختیارات برای کسب منافع خصوصی، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی می‌باشد (۵). فساد اداری، بهره‌برداری نادرست از جایگاه‌های دولتی برای برآوردن منافع شخصی می‌باشد (۶). فساد اداری، به مجموعه رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت منافع غیرسازمانی، ضوابط و عرف پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند (۷). فساد اداری شامل رفتارهای شغلی نامناسب^۳، سوء استفاده^۴، فعالیت‌های مجهول^۵، تبعیض^۶ و سهل‌انگاری^۷ می‌باشد (۸).

حال آن‌که مطالعات نشان داده است که عدم تعهد به اصول اخلاقی^۸، تأثیر مثبتی بر شروع، تسهیل و گسترش فساد اداری دارد (۹). هم‌چنین برخی از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که در مبارزه با فساد اداری، نیاز به مجموعه‌ای عمیق و اصیل از ارزش‌های اخلاقی است (۱۰). اخلاق^۹، جمع خلق است. دو واژه «خَلق» و «خُلُق» در واژه عربی از یک ماده هستند. مُراد از خَلق، چهره ظاهری و ساختمان طبیعی و مُراد از خُلُق، خصوصیات نفسانی و صفات معنوی است که در درون آدمی رسوخ داشته و ثابت است و به روح شکل خاصی می‌بخشد، ولی از نظر ظاهری مشهود نیست. خُلُق، ملکه‌ای است نفسانی که بدون آن که نیازی به تفکر باشد، به آسانی هر عملی از انسان صادر خواهد شد (۱۱). اخلاق، مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان است که به صورت اعمالی که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند (۱۲). اخلاق در حقیقت، ملکاتی است که در نفس انسان حاصل می‌شود و بر



نگاره ۱: الگوی پیشنهادی پژوهش

روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان‌های دولتی ایران است و تعداد ۳۰۲۱ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای، به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند؛ بدین صورت که ابتدا از بین ۳۱ مرکز استان کشور ایران، ۵ مرکز استان به صورت تصادفی انتخاب شدند و سپس از بین سازمان‌های دولتی موجود در هر یک از این مراکز استان‌ها، ۲ سازمان به صورت تصادفی انتخاب شدند. جدول ۱ تعداد کارکنان سازمان‌های منتخب را نشان می‌دهد.

جدول ۱: جامعه آماری کارکنان سازمان‌های دولتی منتخب

ردیف	مرکز استان‌ها	عنوان سازمان‌ها	حجم جامعه
۱	بندرعباس	سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۵۵
		سازمان راه و شهرسازی	۸۳
۲	تبریز	سازمان آموزش و پرورش	۳۴۴
		سازمان صنعت، معدن و تجارت	۳۳۰
۳	تهران	سازمان جهاد کشاورزی	۶۹۱
		سازمان ورزش و جوانان	۴۰۰
۴	شیراز	سازمان آموزش و پرورش	۳۳۹
		سازمان ورزش و جوانان	۱۵۱
۵	کرمان	سازمان جهاد کشاورزی	۳۸۰
		سازمان صنعت، معدن و تجارت	۲۴۸
مجموع			۳۰۲۱

جای اوقات فراغت، اخلاقی بودن نحوه فعالیت (به عبارت دیگر هدایت شدن رفتارهای کاری بر مبنای ارزش‌ها و قواعد اخلاقی) تأکید می‌شود (۲۶).

تفاوت اخلاق کاری و وجدان کاری در این است که اخلاق کاری، حوزه‌ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می‌رود که عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد، اما وجدان کاری، شکل درونی شده این عقاید، ارزش‌ها و هنجارهاست (۲۷).

انضباط^{۱۶} در هر جامعه، لازمه و شرط اولیه توسعه و ابزار اصلی برای بهره‌وری است. هدف کلی انضباط تسهیل در هماهنگی تلاش و کوشش‌ها، رشد خویشتن‌داری و منش و شخصیت و ترویج نظم و بازرگی است (۲۸). با رعایت انضباط، افراد نشان می‌دهند که از اوامر اطاعت کرده، آن‌ها را به کار گرفته و انرژی و نیروی خود را برای انجام آن به خرج داده‌اند و رفتار خود را سازگار می‌سازند (۲۹). مسئولیت^{۱۷} در لغت، به معنای موظف بودن و یا متعهد بودن به انجام امری است (۳۰). انسان‌ها در مسئولیت‌پذیری از جهت شدت و ضعف، مراتب زیادی دارند؛ به نحوی که می‌توان گفت به اندازه تعداد انسان‌های موجود در جهان آفرینش، مسئولیت‌پذیری دارای درجات گوناگون است (۳۱). حال آن‌که از مهم‌ترین حوزه‌های مسئولیت انسان، مسئولیت در قبال تمام اقشار جامعه است (۳۲).

به توجه به مطالب گفته، هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه بین پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران و ارائه الگو در این زمینه است. بر این اساس الگوی مفهومی به صورت نگاره ۱ است.

یافته‌ها

در این بخش با استفاده از آزمون Z به بررسی وضعیت پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته می‌شود.

جدول ۲: وضعیت پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران

میانگین نظری = ۳/۰۰۰				
معیارهای اخلاقی	میانگین	انحراف معیار	آماره Z	P - مقدار
وجدان کاری	۳/۱۲	۰/۸۹	۵/۲۵	۰/۰۰۰
اخلاق کاری	۲/۶۱	۰/۷۸	-۱۸/۷۳	۱/۰۰۰
خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲/۹	۰/۹	-۴/۱۷	۱/۰۰۰

- بررسی وضعیت وجدان کاری در سازمان‌های دولتی ایران همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت وجدان کاری در سازمان‌های دولتی ایران، در سطح بالاتر از متوسط این پژوهش قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت اخلاق کاری در سازمان‌های دولتی ایران همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت اخلاق کاری در سازمان‌های دولتی ایران، در سطح پایین‌تر از متوسط این پژوهش قرار گرفته است.

- بررسی وضعیت خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران، در سطح پایین‌تر از متوسط این پژوهش قرار گرفته است.

در این بخش با استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام به بررسی الگوی پیشنهادی و رابطه بین پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته می‌شود:

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. از روش کتابخانه‌ای برای تدوین مبانی نظری پژوهش و از روش میدانی برای گردآوری داده‌های اولیه استفاده شده است. ابزار روش میدانی، پرسشنامه است که بی‌نام بوده و بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند. پرسشنامه اول، که محقق ساخته بوده است و پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی را از طریق وجدان کاری، اخلاق کاری و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم نیز متغیر فساد اداری را از طریق ۵ خرده‌مقیاس رفتارهای شغلی نامناسب، سوء استفاده، فعالیت‌های مجهول، تبعیض و سهل‌انگاری مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

توجه: سؤال‌های پرسشنامه پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی به صورت دام طراحی شده بوده است؛ یعنی سعی پژوهشگر بر این بوده است که تا حد امکان جواب واقعی را از پاسخ‌گو بگیرد. همچنین به منظور جلب اعتماد پاسخ‌گو، در پرسشنامه‌ها از آوردن سؤال‌های مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی و مؤلفه‌ها خودداری به عمل آمده است.

الف) روایی: به منظور تعیین روایی پرسشنامه پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است (نظرات متخصصین) و روایی این پرسشنامه با درصد بالایی به تأیید رسیده است. پرسشنامه فساد اداری نیز علی‌رغم این که قبلاً در پژوهش‌های دیگر مورد استفاده قرار گرفته است (۸)، مجدداً تعیین روایی شده است.

ب) پایایی: پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۳) و (۰/۹۱۹) محاسبه شده است و با توجه به این که ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر یک از پرسشنامه‌ها بیش از (۰/۷) است، از این رو پرسشنامه‌ها دارای اعتبار هستند.

در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های Z، رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و رتبه‌بندی فریدمن) استفاده شده است و داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، با توجه به این که P - مقدار آزمون ($0/000$) از سطح معنی‌داری ($0/05$) کوچک‌تر است، لذا فرض صفر رد می‌شود و ادعای یکسان بودن رتبه طبقات پذیرفته نمی‌شود و می‌توان گفت که وجدان کاری بالاترین رتبه را در بین معیارهای اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران داشته است و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق کاری در رده‌های بعدی قرار دارند.

بحث

یافته‌های حاصل از آزمون رگرسیون نشان‌دهنده معنادار بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است و اینکه بین پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی یعنی وجدان کاری، اخلاق کاری و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معناداری وجود دارد؛ بدین معنی که پایداری به معیارهای اخلاقی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران اثر کاهنده دارند و در میان معیارهای اخلاقی مورد بررسی، وجدان کاری بیشترین رابطه منفی را با فساد اداری نسبت به دیگر معیارها دارد و اخلاق کاری و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در رده‌های بعدی قرار دارند. یافته دیگر پژوهش نشان داد که متأسفانه وضعیت پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی در شرایط مطلوبی قرار ندارد و از بین معیارهای اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران، وجدان کاری بالاترین رتبه را در سازمان‌های دولتی ایران داشته است و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق کاری

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به این که P - مقدار آزمون ($0/000$) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری ($0/05$) است، لذا فرضیه صفر مبنی بر معنی‌دار نبودن مدل رگرسیون رد می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت که مدل ارائه شده، مدل معناداری است. هم‌چنین ضریب تعیین به دست آمده در جدول ۳، نشان می‌دهد که تقریباً ۳۳ درصد تغییرات فساد اداری، از روی معیارهای اخلاقی قابل تبیین است و همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، با توجه به این که برای همه معیارهای اخلاقی P - مقدار آزمون ($0/000$) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری ($0/05$) است، لذا این متغیرها در مدل باقی می‌مانند. مدل رگرسیونی به صورت ذیل است:

$$\text{خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی} (-0/168) - \text{اخلاق کاری} (-0/223) - \text{وجدان کاری} (-0/282) = \text{فساد اداری}$$

هم‌چنین با توجه به معیار ضریب همبستگی جزئی در جدول ۵ می‌توان گفت که در میان معیاری اخلاقی مورد بررسی، وجدان کاری بیشترین رابطه منفی را با فساد اداری نسبت به دیگر معیارها دارد و اخلاق کاری و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در رده‌های بعدی قرار دارند. در این بخش با استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن، به رتبه‌بندی معیارهای اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته می‌شود.

جدول ۳: خلاصه مدل رگرسیون معیارهای اخلاقی بر فساد اداری

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۵۸۲	۰/۳۳۸	۰/۳۳۶	۱/۹۶۹

جدول ۴: تحلیل واریانس مدل رگرسیون معیارهای اخلاقی بر فساد اداری

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	P - مقدار
رگرسیون	۱۲۸/۹۹۶	۳	۴۲/۹۹۸	۲۲۵/۱۲	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۲۵۲/۳۹	۱۳۲۰	۰/۱۹۱		
جمع	۳۸۱/۳۸۵	۱۳۲۳	-		

جدول ۵: ضرایب رگرسیون معیارهای اخلاقی بر فساد اداری

متغیر	ضرایب غیراستاندارد			آماره t	P - مقدار	ضریب همبستگی	عامل تورم واریانس
	بتا	خطا	بتا				
عرض از مبدأ	۰/۰۶۹	۴/۵۳۵	-	۶۵/۹۶۲	۰/۰۰۰	-	-
وجدان کاری	۰/۰۲۸	-۰/۲۱۹	-۰/۲۸۲	-۷/۷۸۶	۰/۰۰۰	-۰/۲۳۴	۲/۰۷۵
اخلاق کاری	۰/۰۲۸	-۰/۱۷۷	-۰/۲۲۳	-۶/۳۲۸	۰/۰۰۰	-۰/۱۹۲	۱/۹۶
خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۰۲۳	-۰/۱۱۹	-۰/۱۶۸	-۵/۲۲۹	۰/۰۰۰	-۰/۱۵۹	۱/۶۳۵

جدول ۶: رتبه‌بندی معیارهای اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران

معیارهای اخلاقی	میانگین رتبه‌ها	میزان رتبه	تعداد	کای اسکور (χ ²)	درجه آزادی (df)	P - مقدار
وجدان کاری	۲/۲۶	۱	۱۴۲۸	۲۶۰/۵۲۹	۲	۰/۰۰۰
اخلاق کاری	۱/۷	۳				
خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲/۰۳	۲				

اخلاق کاری موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار را فراهم می‌آورد (۳۸).

یافته دیگر پژوهش نشان داد که بین خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معناداری وجود دارد، که این یافته با نتایج پژوهش برخی صاحب‌نظران انطباق دارد.

برخی صاحب‌نظران، از جمله عوامل مؤثر بر فساد اداری نداشتن انضباط اجتماعی می‌دانند (۳۳). هم‌چنین برخی دیگر از صاحب‌نظران، از جمله راهکارهای پیش‌گیری و مبارزه با فساد اداری را احیای حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌دانند (۳۵). و برخی دیگر از صاحب‌نظران، از جمله علل بروز فساد اداری را فقدان انضباط اجتماعی می‌دانند (۳۷).

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه می‌گردد:

- تبیین معیارهای اخلاقی در جامعه از طریق تبلیغات رسانه‌ای؛
- احیاء و نهادینه کردن معیارهای اخلاقی در جامعه از طریق آموزش مستمر و همگانی و تبلیغات رسانه‌ای؛
- نهادینه کردن اخلاقیات در فرزندان توسط والدین، خانواده‌ها و مدارس؛
- نام‌گذاری روز یا هفته‌ای تحت عنوان "روز یا هفته اخلاقیات" و گنجاندن آن روز یا هفته در تقویم ملی؛

در رده‌های بعدی قرار دارند. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح ذیل است:

یافته پژوهش حاضر نشان داد که بین وجدان کاری و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معناداری وجود دارد، که این یافته با نتایج پژوهش برخی صاحب‌نظران هماهنگ می‌باشد.

برخی صاحب‌نظران، از جمله عوامل مؤثر بر فساد اداری نداشتن وجدان کاری می‌دانند (۳۳). به زعم برخی دیگر از صاحب‌نظران، ریشه فساد اداری ضعف وجدان کاری است (۳۴). برخی دیگر از صاحب‌نظران، از جمله راهکارهای پیش‌گیری و مبارزه با فساد اداری را ترویج فرهنگ وجدان کاری می‌دانند (۳۵). برخی دیگر از صاحب‌نظران، از جمله علل تخلفات کارکنان را فقدان وجدان کاری می‌دانند (۳۶). هم‌چنین برخی دیگر از صاحب‌نظران، از جمله علل بروز فساد اداری را فقدان وجدان کاری می‌دانند (۳۷). یافته دیگر پژوهش نشان داد که بین اخلاق کاری و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معناداری وجود دارد، که این یافته با نتایج پژوهش برخی پژوهشگران هم‌خوانی دارد.

مطالعات نشان داده است که بین اخلاق کار و سلامت اداری در سازمان‌ها رابطه وجود دارد (۲۴). به زعم برخی از صاحب‌نظران،

دولتی ایران به معیارهای اخلاقی در شرایط مطلوبی قرار ندارد، بنابراین سازمان‌های بخش دولتی باید با تقویت معیارهای اخلاقی در کارکنانشان، مانع از بروز فساد اداری شوند. در واقع سازمان‌های بخش دولتی باید به کارگیری تمهیدات و راهکارهای لازم، تلاش کنند که این معیارها را در کارکنانشان تقویت نمایند. که البته تحقق این امر خود مستلزم برنامه‌ریزی جامع و بلندمدت است.

ملاحظه‌های اخلاقی

در نگارش این مقاله، موارد اخلاقی اعم از اصل امانت‌داری در ارائه منابع، صحت و اعتبار مطالب، عدم سرقت علمی و ... رعایت شده است.

واژه‌نامه

1. Administrative Corruption	فساد اداری
2. International Transparency	سازمان شفافیت جهانی
3. Inappropriate Job Behavior	رفتارهای شغلی نامناسب
4. Abuse	سوء استفاده
5. Unclear Activities	فعالیت‌های مجهول
6. Discrimination	تبعیض
7. Nonchalance	سهل‌انگاری
8. Ethics Fundamental	اصول اخلاقی
9. Ethic	اخلاق
10. Work Conscience	وجدان کاری
11. Work Morality	اخلاق کاری
۱۲. Self- Discipline & Social Responsibility	خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی
13. Conscience	وجدان
14. Ideal Employee	کارکن ایده‌آل
15. Ethic of Life	اخلاق زندگی
16. Discipline	انضباط
۱۷. Responsibility	مسئولیت

- برگزاری نشست‌ها و گردهمایی‌های تخصصی در زمینه بالا بردن معیارهای اخلاقی در سطح جامعه و عملیاتی کردن نتایج حاصله؛

- استقرار و ارتقاء فرهنگ عمومی مبتنی بر معیارهای اخلاقی در جامعه از طریق سپردن این وظیفه به نهادی مستقل از حکومت که به طریق علمی و با بهره‌گیری از نظرات نخبگان مربوطه، به این موضوع بپردازد؛

- استقرار فرهنگ سازمانی قوی مبتنی بر معیارهای اخلاقی؛

- در راستای استقرار فرهنگ سازمانی قوی مبتنی بر معیارهای اخلاقی، فرایند اجتماعی‌سازی افراد تازه استخدام شده به گونه‌ای انجام گیرد که آن‌ها معیارهای اخلاقی را به عنوان یک اصل پذیرا باشند؛

- برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در سازمان توسط افراد متخصص و مقید به رعایت اخلاقیات به منظور آشنایی کارگزاران سازمان با معیارهای اخلاقی و تقویت این موارد در آن‌ها؛

- برگزاری نشست‌ها و گردهمایی‌هایی در سازمان به منظور آشنایی کارکنان سازمان با معیارهای اخلاقی و تقویت این موارد در آن‌ها؛

- تدوین منشور اخلاقی در سازمان و ملزم کردن افراد سازمان به رعایت آن؛

- استقرار طرحی که در آن کارگزاران دولتی سوگند یاد کنند که از معیارهای اخلاقی پیروی کنند؛

- مشوق‌های مادی و معنوی برای کارکنانی و مدیرانی که معیارهای اخلاقی را ارج می‌نهند؛

- مجازات‌های مادی و معنوی برای کارکنانی و مدیرانی که به معیارهای اخلاقی بی‌توجه هستند؛

- به کارگیری مدیران اخلاقی (مدیرانی که به معیارهای اخلاقی بها می‌دهند) در رأس هرم سازمان‌ها.

نتیجه‌گیری

از آنجا که بین پایداری کارکنان به معیارهای اخلاقی یعنی وجدان کاری، اخلاق کاری و خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با فساد اداری رابطه منفی معناداری وجود دارد و همچنین از آنجا که وضعیت پایداری کارکنان سازمان‌های

10. Alizadeh-Sani M, Fani AA. (2007). The impact of administrative corruption on human development index of communities. *Ethics in Science and Technology*; 2(1-2):17-24. (In Persian).
11. Ketabchi M. (2004). Successful management. 1st Edition. Tehran: Alef Press. (In Persian).
12. Tavalae R. (2009). Factors influencing the ethical conduct of personnel in organization. *Journal of Police Human Development*; 6(25):45-64. (In Persian).
13. Zamani-Ferizhendi M. (2002). Ethics of Islamic employees and comparison it with ethics of banking system employees. *Journal of Saderat Bank*; 6(20):70-76. (In Persian).
14. Mohammadi M, Golverdi M. (2013). Introducing components of professional ethics in organization using religious principles. *Journal of Islam and Management*; 2(3): 161-180. (In Persian).
15. Seyed-Hosseini SM, Eghbali SM, Bonyadi-Naein A, Ghazinoori S. (2014). The relationship between science and ethics in nanotechnology. *Ethics in Science and Technology*; 9(3):30-40. (In Persian).
16. Fisher J, Bonn I. (2007). International strategies and ethics: Exploring the tensions between head office and subsidiaries. *Management Decision*; 45(10): 1560-1572.
17. Manteghi-Saadati M. (1996). A step toward the institutionalization of work conscience in organizations. *Journal of Marifat*; 5(17): 40-46. (In Persian).
18. Naderi-Qomi MM. (1996). Introduction to promote work conscience. *Journal of Public Administration*; 10(35): 1-7. (In Persian).
19. Barrick MR, Mount MK, Judge TA. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and

منابع

1. Gholipour R, Nikraftar T. (2007). Administrative corruption and proper solutions for fighting against it. *Journal of Majlis and Rahbord*; 13(53): 33-54. (In Persian).
2. Pourkiani M, Amiri A, Khademi M. (2011). Organizational health, administrative corruption and rumor. 1st Ed. Kerman: Islamic Azad University Press. (In Persian).
3. General Inspection Organization. (2010). Policies and actions by Islamic republic of Iran fighting corruption. Articles on Double Ambition, Work and Promotion of Administrative System Health. General Inspection Organization. P. 41-82.
4. Mahmodi M. (2005). Role of organizational culture in prevention of administrative corruption. *Journal of Tadbir*; 16(160): 38-44. (In Persian).
5. World Bank. (1997). World development report. Washington D.C: World Bank.
6. Thomas V, Dailami M, Dhareshwar A, Kaufmann D, Kishor N, Lopez R, Wang Y. (2000). The quality of growth. Washington D.C: World Bank.
7. Huntington SP. (2006). Political order in changing societies. , 1st Ed. New Haven: Yale University Press.
8. Salarzahi H, Amiri Y. (2011). Study of relationship between type of organizational structures and the level of corruption case study of selected agencies in Shiraz. *Evaluation Knowledge Quarterly*; 2(6): 79-108. (In Persian).
9. Moore C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*; 80(1): 129-139.

- wing authoritarianism. *Personality and Individual Differences*; 45(6): 473-477.
27. Rahimi MR. (2013). Institutionalizing work conscience in the light of Islamic approach. *Journal of Islam and Managerial Researches*; 2(1): 5-29. (In Persian).
 28. Ameri MA, Ahi P, Abedi Y. (2013). Identifying the self-discipline model with attitude to Islamic resources. *Police Human Resource Quarterly*; 8(32): 79-98. (In Persian).
 29. Berenji MR. (1992). Management principles: Extracted of the Imam Ali letters to Malik Ashtar. *Journal of Public Administration*; 6(18): 60-77. (In Persian).
 30. Dehkhoda AA. (2006). Culture of Dehkhoda. Tehran: Tehran University Press. (In Persian).
 31. Nabavi MH. (2014). Islamic management. Qom: Bustan Ketab Press. (In Persian).
 32. Ezadpour MR. (2007). Human responsibility in Islam. Karaj: Amozesh Keshavarzi Press. (In Persian).
 33. Safari S, Nayebi HR. (2001). Different approaches in the fight against corruption. *Articles on Supervision and Inspection in the Country. Research and Training Center of General Inspection Organization*. P. 141-166. (In Persian).
 34. Shabani A, Soleimani M. (2011). Study the effects of administrative corruption on the social capital. *Journal of Cultural Engineering*; 5(47-48): 56-66. (In Persian).
 35. Hassani A, Shams AH. (2013). Modus operands for combating administrative corruption based on Islamic values. *Journal of Islam and Managerial Researches*; 2(1): 81-104. (In Persian).
 36. Bagheri A, Abbasi A. (2014). Pathology of the causes of financial-official violations among some Bank employees and some solutions to where do we go next?. *International Journal of Selection and Assessment*; 9(1-2): 9-30.
 20. Hashemi AR. (2010). Investigating the role of organizational culture in the work conscience and office discipline of employees (case study: Maskan Bank employees of Tehran). *Articles on Double Ambition, Work and Promotion of Administrative System Health. General Inspection Organization*. P. 398-421. (In Persian).
 21. O'Connor MC, Paunonen SV. (2007). Big five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*; 43(5): 971-990.
 22. Nayeypour M, Saeedi F, Raeesi-Nafchi. (2012). Identify and prioritize ethical standards in human resource management, the method of group hierarchical analysis with fuzzy approach. *Journal of Management Development and Human Resources and Support*; 7(25): 135-165. (In Persian).
 23. Yousef DA. (2001). Islamic work ethic a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*; 30(2): 152-169
 24. Farrahi B, Hoshangi M. (2009). Investigating the triple role of organizational culture, work morality and professional behavior in the creation of administrative health. *Articles on Promotion of Administrative Health. Council Monitoring Devices Country*. P. 196-220. (In Persian).
 25. Zolfaghari A, Mohebi A. (2014). Type's religion and work morality: A case study of Zanjan University staff. *Journal of Strategy for Culture*; 7(26): 147-177. (In Persian).
 26. Christopher AN, Zabel KL, Jones JR, Marek P. (2008). Protestant ethic ideology: Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-

38. Golparvar M, Nadi MA. (2011). Mediating role of organizational loyalty in relationship between work ethic with deviant workplace behavior. *Ethics in Science and Technology*; 6(1):43-52. (In Persian).
37. Taboli H, Salehi J, Hoseinpour M, Gholamalipour A. (2014). Improving legal, regulatory and cultural structures in combating administrative corruption. *Journal of Police International Studies*; 5(17): 93-108.

