

مقاله پژوهشی: بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری با نگرش بر سلامت بوروکراتیک در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت)

منظر احمدی^۱، ابراهیم متقی^۲ و علیرضا محسنی تبریزی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۶

چکیده

مبارزه با فساد اداری و سلامت بوروکراتیک به‌عنوان مسئله‌ای حیاتی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران می‌باشد. بستر و مامن فساد اداری، اداره امور دولتی است و از جمله اینکه در وزارت صنعت، معدن و تجارت به دلیل نقشی که در نظام اقتصادی کشور دارد وجود سلامت بوروکراتیک و شناخت عوامل مؤثر بر آن دارای اهمیت است. از این رو هدف اصلی بررسی عوامل مؤثر بر فساد سازمانی با نگرش به سلامت بوروکراتیک است و کلیه کارکنان و مدیران وزارت صنعت، معدن و تجارت به‌عنوان جامعه آماری (۱۱۰۰ نفر)، تعداد حجم نمونه ۲۸۵ نفر و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده و تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب آمار توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار SPSS ۲۳ انجام شده است.

در نتیجه تحقیق، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سلامت اداری که منجر به کاهش فساد اداری در بخش معدن وزارت متبوع می‌گردند عبارت‌اند از: نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی کارکنان، عدم پاسخگویی به بهره‌برداران. این عوامل ۲۱/۴ درصد از متغیر وابسته (سلامت بوروکراتیک) را تبیین می‌کنند. میزان تأثیرگذاری این عوامل در افزایش سلامت بوروکراتیک و کاهش فساد اداری ۲۱/۴ درصد می‌باشد که باید مورد توجه مسئولان و برنامه‌ریزان در این حوزه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فساد، فساد اداری، سلامت بوروکراتیک

۱- دانشجوی مقطع دکتری جامعه‌شناسی سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران
۲- استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه جامعه‌شناسی سیاسی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) emottagi@ut.ac.ir
۳- استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه تهران

۱. مقدمه و بیان مسئله

مبارزه با فساد اداری^۱ و سلامت بوروکراتیک^۲ به عنوان مسئله‌ای حیاتی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران می‌باشد و وقت و انرژی و امکانات فراوانی را از این کشورها به هدر می‌دهد. بستر و مامن فساد اداری، نظام اداری و اداره امور دولتی است. شواهد فراوانی وجود دارد مبنی بر این که هرچقدر جوامع به جلو حرکت می‌کنند، موضوع سلامت اداری و مبارزه با فساد به عنوان یکی از مسائل فراگیر اجتماعی، اهمیت بیشتری می‌یابد (قاسمی، ۱۳۹۳: ۵۰) و رویکرد روغن‌کاری چرخ‌دنده‌های توسعه برای حل مسئله فساد اهمیت خویش را از دست می‌دهد و این دیدگاه که فساد بیش از هر چیز همچون مسئله‌ای عمل می‌کند که منجر به اختلال در روند چرخ‌دنده‌ای توسعه می‌شود رونق پیدا می‌کند (ربیعی، ۱۳۹۱: ۱۵).

گونار میردال^۳ عقیده دارد که فساد اداری به موارد گوناگون از انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است. جی. اس. نای^۴ فساد را رفتاری می‌داند که به دلیل جاه‌طلبی‌های شخصی، معرف انحراف از شیوه عادی انجام وظیفه باشد و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام دادن اعمالی از قبیل ارتشا، پارتی‌بازی و اختلاس تجلی می‌یابد (کایدین^۵، ۲۰۱۹: ۸).

به اعتقاد اکثر متفکران فساد اداری موجود در ادارات دولتی یک بیماری انکارناپذیر در همه حکومت‌هاست و مختص یک قاره، منطقه یا گروه قومی خاص نیست و فساد در رژیم‌های سیاسی دموکراتیک و دیکتاتوری، اقتصادهای سوسیالیستی، سرمایه‌داری و فئودال نیز یافت می‌شود و اقدامات فساد آمیز مربوط به زمان حال نیست، بلکه تاریخ آن به قدمت جهان است. از این رو قدمت فساد به اندازه قدمت مفهوم دولت است در واقع هر جا که قدرت و ثروت متمرکز می‌شود و هر جا دولتی وجود دارد، فساد نیز وجود دارد. (ربیعی، ۱۳۹۱: ۱۸) و تحلیل وجود این فساد و سلامت اداری همواره مورد توجه صاحب‌نظران و محققین بوده است.

نتایج فساد اداری به‌طور طبیعی مخالف مصالح و منافع آحاد مردم است. فساد اداری عموماً در اشکال رشوه، خویشاوندگماری، پارتی‌بازی و تعارض منافع روی می‌دهد (کریلوا^۶، ۲۰۲۰: ۱۵).

در ایران نیز مبارزه با فساد اداری همواره در دولت‌های مختلف مطرح بوده ولی به نظر چندان موفق نبوده‌اند و سلامت بوروکراتیک در ادارات به‌ویژه دولتی با چالش‌های مختلفی روبه‌رو است. جلوگیری از فساد و گسترش آن وابسته به سلامت بوروکراتیک می‌باشد و این دو یعنی فساد اداری و سلامت بوروکراتیک لازم و ملزوم همدیگر

۱- Administrative Corruption

۲- Bureaucratic health

۳- Giner merdall

۴- J.S.Nye

۵- Caiden

۶- Krylova

هستند. سلامت بوروکراتیک پدیده‌ای همه‌گیر و جهانی است. لذا هیچ کشوری، حتی دموکرات‌ترین، آزادترین، توسعه‌یافته‌ترین کشورها نیز نظام اداری کشورشان را دارای سلامت اداری کامل نمی‌دانند یعنی تمام سیستم‌های اداری دنیا دارای درجات، سطوح و لایه‌ای از فساد هستند.

داشتن نظام سلامت اداری نیاز به حکومت خوب و حکومت خوب بر دموکراسی استوار است و تحقق آن با تمرکززدایی و تفویض اختیار امور، هم در سطح سازمانی و هم در سطح کلان، می‌تواند اتفاق بیفتد تمرکززدایی فاصله قدرت را کم و این کاهش فاصله قدرت موجب کاهش فساد نهادینه‌شده اداری خواهد شد (رفیع پور، ۱۳۸۸: ۶۱). سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری به‌ویژه در سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها با وظایف خطیر تولیدی و اقتصادی مانند وزارت صنعت، معدن و تجارت یک ضرورت حیاتی برای بقای نظام و حکومت و حرکت جامعه به سمت سعادت و رفاه است، اما برای مبارزه با فساد باید به فکر شناخت عوامل مؤثر بر سلامت بوروکراتیک بود و ابتدا باید به شناخت عوامل و علت‌های موجه آن پرداخته تا پس از شناخت علت‌ها به سعی و تلاش در جهت اصلاح و حذف آن‌ها پرداخته بتوان به معضل و عارضه آن بیماری من‌جمله فساد نائل آمد و شاهد سلامت بوروکراتیک بود.

جعفری (۱۳۹۵) در نتیجه بررسی فساد اداری در کشور نشان داد که سازمان‌های دولتی در کشور از فساد اداری برخوردارند. آقازاده (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان تدوین مدل خط‌مشی اداری سلامت بوروکراتیک و مبارزه با تمایل به فساد اداری در سطح حکومت محلی نشان می‌دهد که در سطح فردی، عوامل فردی درونی شامل «عدم پایبندی به دین»، «عدم پایبندی به اخلاق» و «ریسک‌پذیری» و عوامل فردی بیرونی (وابسته به شرایط) شامل «نیاز مادی»، «احساس بی‌عدالتی»، «جامعه‌پذیری نامناسب» و «میزان ارتباط با ارباب‌رجوع» در تمایل به فساد نقش دارند و در سطح سازمانی، عوامل پیشگیرانه شامل «اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضد فساد»، «مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد» و «شفافیت و پاسخ‌گویی» و عوامل افزایش‌اثر بخشی شامل «درآمد ناپایدار»، «استفاده از فناوری اطلاعات»، «کیفیت تصمیم‌ها»، «کیفیت و نحوه اجرای قوانین و مقررات» و «شایسته‌سالاری» در بروز فساد در شهرداری‌ها نقش دارند. زیوبره‌نینگ (۲۰۱۶) در مطالعه خود با عنوان مقیاس عملی برای ارزیابی جو سلامت بوروکراتیک چندبعدی به دنبال بررسی سلامت چندبعدی است نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داده که سلامت بوروکراتیک تأثیر مثبتی بر بهزیستی سازمانی دارد و حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز آن را پشتیبانی کرده است. همچنین آمار و ارقام ارائه‌شده توسط نهادهای بین‌المللی از جمله سازمان شفافیت بین‌المللی^۱ نشان می‌دهد که وضعیت فساد اداری در کشور وضعیت مناسبی ندارد.^۲ بنابراین برای برخورداری سازمان‌ها و بخش‌های اقتصادی کشور به‌ویژه وزارت صنعت، معدن و تجارت با وظیفه خطیری که در حوزه اقتصادی در کشور دارد، از سلامت

۱- Transparency International

۲ - جهت کسب اطلاع بیشتر به دفتر فصلنامه مراجعه شود.

بوروکراتیک و عاری بودن از فساد اداری باید تحلیل‌های درستی از آن‌ها از دیدگاه‌های مختلف داشت. با توجه به بررسی‌های میدانی به‌عمل‌آمده و در اثر تجربه زیسته محقق در وزارت صنعت، معدن و تجارت می‌توان گفت این وزارتخانه و به‌ویژه بخش معدن آن با توجه به میزان شکایات ارباب‌رجوع دارای تخلفات اداری توسط برخی کارکنان و کارشناسان در ارزیابی‌ها، قراردادها و امور اداری بوده و عدم شناخت عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فساد اداری در بخش معدن این وزارتخانه ممکن است لطمات زیادی به فعالیت‌های حوزه معدن در کشور وارد آید و باید این عوامل در قالب تحقیق علمی احصاء گردد که بر اساس آن بتوان برنامه‌ریزی دقیقی را برای کاهش فساد اداری و ارتقاء میزان سلامت بوروکراتیک در این وزارتخانه انجام داد. بنابراین با توجه به مشخص نبودن سنجه‌ها و گونه‌های مختلف فساد اداری و عوامل مؤثر بر آن در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت، مسئله اصلی در این تحقیق شناسایی این سنجه‌ها و گونه‌های مختلف فساد و همچنین احصاء علمی و دقیق عوامل بوروکراتیک و سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری فساد اداری و در نتیجه افزایش سلامت بوروکراتیک می‌باشد.

۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

– اهمیت تحقیق

نظام اداری هر جامعه، بازوی اجرایی نظام سیاسی محسوب می‌شود، پرداختن به عواملی که موجب ارتقاء سلامت اداری و بازدارندگی از فساد، در سطوح مختلف نظام اداری می‌گردد، می‌تواند کمک به سزایی به نظام سیاسی داشته باشد. فساد یکی از مهم‌ترین موانع نیل به پیشرفت و توسعه در حوزه صنعت و معدن است. بنابراین آشنایی با پدیده فساد، انواع سنجه‌های و مؤلفه‌های آن و همچنین پیامدهای منفی فساد از جنبه‌های مختلف سیاسی و اقتصادی می‌تواند در بررسی راهکارهای مبارزه با آن راهگشا باشد. با توجه به اهمیت، تأکید و پیام مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار با رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت که عنوان فرمودند: «یکی از بهترین جایگزین‌ها برای صادرات نفت، حوزه معدن است و در معادن نیز باید به‌شدت از خام‌فروشی پرهیز شود» و اینکه مورد مطالعاتی جزء سرمایه‌های ملی و انفال کشور است لذا سلامت اداری در این حوزه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با انجام کار مطالعاتی و تحقیق علمی در این زمینه ضمن شناخت سنجه‌های مختلف فساد اداری و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فساد اداری می‌توان با ارائه نتایج علمی و راهکارهای کاربردی بسیاری از این عوامل را از بین برد و ضمن افزایش سلامت بوروکراتیک، هزینه‌های مبارزه با فساد اداری را کاهش داد و به کاهش فساد اداری در یکی از مهم‌ترین وزارتخانه‌های کشور (وزارت صنعت، معدن و تجارت) کمک نمود.

- ضرورت تحقیق

از آنجائی که معادن و ذخایر معدنی به‌طور بالقوه جز نهادهای دارای ریسک بالای فساد و بستر بروز فسادهای بزرگ اقتصادی‌اند و مسئله سلامت اداری در معادن یک مسئله سیاسی و اقتصادی است ضرورت دارد که عوامل مؤثر بر فساد اداری شناخته شوند و تحلیل‌های جامعه‌شناختی سلامت بوروکراتیک در این حوزه تدوین گردد. با عدم شناخت مصادیق مختلف فساد اداری در وزارت صنعت، معدن و تجارت و به‌ویژه بخش معدن و همچنین عدم شناخت عوامل مؤثر بر فساد اداری و راهکارهای افزایش سلامت بوروکراتیک، ضمن اینکه راهکارهای علمی در این زمینه بدست نمی‌آید، هزینه‌های زیادی به‌منظور کاهش فساد اداری متوجه وزارتخانه می‌گردد و بخش زیادی از این هزینه‌ها به دلیل دارا بودن پشتوانه علمی هدر خواهد رفت و همچنان افزایش فساد اداری را شاهد خواهیم بود و انجام تحقیق علمی در این زمینه دارای ضرورت فراوانی است.

۳. اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق، بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری با نگرش بر سلامت بوروکراتیک در حوزه مورد مطالعه می‌باشد.

اهداف فرعی عبارت‌اند از:

۱. شناسایی مصادیق فساد اداری و سلامت بوروکراتیک در حوزه مورد مطالعه.
۲. شناخت میزان تأثیر عوامل مؤثر بر فساد اداری در حوزه مورد مطالعه
۳. ارائه راهکارهای کاربردی به‌منظور کاهش فساد اداری و افزایش سلامت بوروکراتیک است.

۴. مبانی نظری

از منظر ماکس وبر سه سلطه یا اقتدار عقلانی، سنتی و کاریزمایی وجود دارد. قدرت در درون یک ساختار قبیله‌ای به ارث می‌رسد که اغلب یک سلسله چند صدساله را شکل می‌دهد. در سلسله عقلانی، قدرت بوروکراتیک بر مبنای قواعد صریح و روشن اعمال می‌شود که به‌موجب آن، اهداف و سایل اجرا توجیه می‌کنند، ابزار به وسایل متخصصان صالح و قابل‌اعتماد استفاده می‌شود و به‌وسیله خودگردانی حرفه‌ای که با شایسته‌سالاری تعیین و تضمین می‌گردد. هسته اصلی نظریه او سلطه عقلانی و بوروکراسی ایده‌آل یا ناب است که آگاهانه‌ترین وسیله نظارت و کنترل بر افراد را عرضه نموده و سلسله‌مراتب از مهم‌ترین اصول این بوروکراسی است. یک بوروکراسی ایده‌آل و توانمند برای اجرای قانون که موجب سلامت نظام اداری در سازمان است دارای ویژگی‌های یکپارچگی و انسجام، رسانایی در بوروکراسی (قابلیت انتقال اثر سیاست‌های کلان به سطوح خرد)، هماهنگی (تصمیمات یک فرد وابسته

به تصمیم یک گروه و اجرای قانون نیازمند وجود بوروکراسی واجد هماهنگی است) و پاسخگویی (مسئولیت‌پذیری و شفافیت) است. در کشورهایی که سازوکارهای امور اداری شفاف نیستند فساد مانع رشد اقتصادی می‌گردد. با توجه به نظریه وبر عوامل اقتصادی و عوامل اداری در یک سازمان از علت‌های فساد است و متغیر مستقل می‌باشند (تنهایی، ۱۳۹۴: ۲۸).

هسته مرکزی نظریه رایینز که یکی از مهم‌ترین عوامل ایجادکننده فساد بوروکراسی است او ناکارآمدی سیستم بوروکراسی و همچنین تجمع قدرت، ثروت و اعتبار در دست عده‌ای از مسئولین که در مرکز بوروکراتیک هستند و امکان اینکه از موقعیت‌شان سوءاستفاده کنند و به سمت فساد بروند. به دلایل جابجایی هدف، کاربرد نامناسب قوانین و مقررات، از خودبیگانگی کارکنان، تمرکز قدرت، سرخوردگی ارباب‌رجوع بوروکراسی، به بسیاری از عارضه‌های فساد کارکنان و مدیران سازمان‌ها مبدل شده است (ریتزر، ۱۳۹۵: ۱۵۸).

از نظر مرتن انحراف در پی تفاوت بین انگیزه‌های اصلی (ارزش‌ها و نیازهای) منبعث از فرهنگ و امکانات تحقق این انگیزه به وجود می‌آید. وقتی کارمند در یک سازمان امکان دستیابی به اهداف خود را ندارد (اهداف مالی و معنوی) به بیراهه می‌رود و کوشش می‌کند از راه‌های غیر مشروع به خواسته‌های خود برسد. وقتی بین اهداف فرهنگی (مانند موقعیت و ثروت) و وسایل تشکیلاتی برای رسیدن به این اهداف (مانند تحصیلات، دوستان متنفذ و ...) تناسبی وجود نداشته باشد در آن صورت، افرادی که در یک ساختار اجتماعی تحت فشار قرار گرفته‌اند احتمالاً بیشتر از دیگران رفتار انحرافی خواهند داشت. این‌گونه اسباب انجام فساد در سازمان‌هایی که این افراد در آن مشغول کارند فراهم و از طرفی وجود اعتماد، تعهد و وجود شبکه‌های اجتماعی در سازمان موجب رضایت شغلی اعضاء می‌شود (طهماسبی، ۱۳۹۰: ۱۸۹).

ماروین براون با طرح سلامت پنج بعدی سازمان یا سلامت شرکت معتقد است که مهم‌ترین روابط در درون زندگی سازمانی در پنج بعد رخ می‌دهد: فرهنگی، بینا شخصی، سازمانی، مدنی و طبیعی. هر یک از این ابعاد می‌توانند مانع ایجاد سلامت بشوند یا سلامت جمعی را پدید بیاورند. براون معتقد است که از این پنج بعد، بعد فرهنگی شاید بنیادی‌ترین باشد زیرا فرهنگ چیزی است که چیزها را به هم پیوند می‌دهد، زبان، مناسک و الگوهای ارتباط فرهنگ زمینه‌ای غنی فراهم می‌کند تا ما بتوانیم دریابیم که چگونه با اشخاص، تجربه‌ها و چیزها ایجاد رابطه کنیم، بعد دوم، بعد بینا شخصی، بر روابطی که خود را تعریف می‌کند متمرکز است. بعد سوم، بعد سازمانی، به شرکت‌ها به مثابه عاملان اشاره دارد. عاملان وقتی از سلامت برخوردارند که کنش‌شان همسوی با اهدافشان باشد، با پذیرش این‌که اهداف ارزشمندند. در این سطح، سلامت به منزله همسازی مهم است اما همچنین این معنی فراگیر سلامت هم هست، بدین معنا که شرکت‌ها محیط‌های اجتماعی و طبیعی‌شان را نیز شامل می‌شوند. روابط شرکت با جامعه و با طبیعت ابعاد چهارم و پنجم شرکت (مدنی و طبیعی) را پدید می‌آورد. براون معتقد است که تمام پنج بعد

لازم است تا درجه بالایی از سلامت سازمان یا شرکت تأمین شود سلامت شرکت یا سازمان با پنج نوع چالش مواجه است: چالش سطح فرهنگی گشوده بودن بر روی تفاوت‌ها و عدم توافقات است. در سطح بینا شخصی، چالش همانا به رسمیت شناختن روابطی است که خود رابطه شخص را می‌سازد. اشکال افراطی‌تر فردگرایی چنین به رسمیت شناختن را مشکل می‌سازد. این اشکال فردگرایی تمایل دارند فرد را جدای از دیگری ببینند تا وابسته به آن‌ها. در سطح سازمانی، چالش همانا تأمین همسازی بین هدف سازمانی و سلوک سازمانی است. به عبارت دیگر، رسالت شرکت، باید بیان چنین هدف ارزشمندی باشد که زمانی که تصمیم همسوی با آن رسالت است، شخص بتواند بگوید که آن تصمیم درست است، این تصمیمات جزئی از یک کل‌اند که با رسالت سازمان همسان شوند. برای این‌که شرکت‌ها برخوردار از سلامت باشند، باید هدف ارزشمندی داشته باشند که بتواند راهنمای اطمینان بخشی برای تصمیماتش باشد. در سطح اجتماعی چالش شرکت ناشی از این است که شرکت در درون محیط بزرگ‌تری به نام شهر قرار دارد. لذا شرکت‌ها نمی‌توانند چنان رسالت خود را دنبال کنند که با اقتضائات زندگی شهری در تضاد باشد. روابط شرکت - شهر اغلب متغیر و پیچیده است. مثل روابط درونی کاری بیش از یک رابطه بین شرکت - شهر می‌تواند به‌طور هم‌زمان وجود داشته باشد (براون، ۲۰۰۵: ۶۹).

در جمع‌بندی نهایی مبانی نظری و به‌منظور تدوین چارچوب نظری می‌توان گفت که از منظر اغلب صاحب‌نظران از جمله ماکس وبر، دورکیم، مرتن، و براون عوامل مختلف اجتماعی و اقتصادی منجر به شکل‌گیری فساد و نبود سلامت بوروکراتیک در سازمان‌ها می‌گردد. همچنین عواملی مانند شفافیت در سازمان‌ها، نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری، وجود عدالت و اعتماد سازمانی و بودن رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌تواند به‌عنوان عواملی دخیل در ارتقاء سلامت بوروکراتیک و کاهش فساد سازمانی دخیل باشند که باید مورد توجه قرار گیرند.

۵. پیشینه تحقیق

ماتریس پیشینه تحقیق به شرح جدول شماره ۱ می‌باشد:

جدول (۱): ماتریس پیشینه تحقیقات

| ردیف | نام محقق | عنوان تحقیق | روش تحقیق | یافته‌ها و نتیجه |
|------|-----------------------|---|------------------|---|
| ۱ | زیوبره‌نینگ (۲۰۱۶) | بررسی سلامت چندبعدی | کمی - پیمایشی | سلامت اداری تأثیر مثبتی بر بهزیستی سازمانی دارد و حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز آن را پشتیبانی کرده است. |
| ۲ | ای - رلی (۲۰۱۲) | تخمین وسعت تأثیر شاخص‌های اجتماعی و سیاسی جهت ادراک از فساد عمومی | کمی - پیمایشی | حقوق رسانه‌ای ضعیف، اینترنت ضعیف و استفاده سلولی از تلفن، دوره‌های کوتاه رژیم سیاسی و فرهنگ ضعیف سیاسی شاخصه‌های روشن‌گر مهمی برای فساد اداری می‌باشد |

| ردیف | نام محقق | عنوان تحقیق | روش تحقیق | یافته‌ها و نتیجه |
|------|-------------------------|--|------------------|--|
| ۳ | برنر و رابینز (۲۰۱۱) | بررسی کاربرد دولت الکترونیک جهت مبارزه با فساد | کمی - کیفی | سیستم دولت الکترونیک برای مبارزه با فساد و بهبود شفافیت بخش‌های دولتی و مبارزه با فساد تأثیر مستقیم و با کاربرد دولت الکترونیک فساد رو به کاهش است |
| ۴ | جعفری (۱۳۹۵) | تأثیر دولت الکترونیک در ارتقاء سلامت اداری با نقش واسطه‌ای شفافیت سازی | توصیفی - پیمایشی | دولت الکترونیک بر سلامت اداری تأثیر معناداری دارد. دولت الکترونیک بر شفافیت سازمانی تأثیر معناداری دارد، شفافیت سازمانی بر سلامت اداری تأثیر معناداری دارد. نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی میان رابطه اجرای دولت الکترونیک و سلامت سازمانی مورد تأیید می‌باشد. |
| ۵ | آقازاده (۱۳۹۷) | تدوین مدل خط مشی اداری مبارزه با تمایل به فساد اداری در سطح حکومت محلی | پیمایشی | در سطح سازمانی، عوامل پیشگیرانه شامل «اطلاع‌رسانی و فرهنگ ضد فساد»، «مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد» و «شفافیت و پاسخ‌گویی» و عوامل افزایش اثربخشی شامل «درآمد ناپایدار»، «استفاده از فناوری اطلاعات»، «کیفیت تصمیم‌ها»، «کیفیت و نحوه اجرای قوانین و مقررات» و «شایسته‌سالاری» در بروز فساد در شهرداری‌ها نقش دارند. |

با وجود انجام تحقیقات متعدد در ارتباط با سلامت اداری و علل و عوامل مبارزه با فساد اداری غالب نتایج به ارائه عوامل عینی یا انتزاعی بسنده کرده‌اند. بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده به اثر نقش دولت الکترونیک بر ارتقاء سلامت اداری اشاره می‌کنند و برخی دیگر سلامت اداری را تحت روابطی دوسویه با عوامل اداری، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در نظر می‌گیرند و عوامل سازمانی، فردی و محیطی در بروز فساد اداری مؤثر است و از بین ۳ عامل، عوامل فردی به‌عنوان اولویت اول، عوامل سازمانی اولویت دوم و عوامل محیطی اولویت سوم می‌باشند.

۶. روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق به روش پیمایش انجام‌شده است. کلیه کارکنان و مدیران معاونت امور معادن و صنایع معدنی، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان زمین‌شناسی و اکتشافات معدنی ایران، سازمان نظام‌مهندسی معدن ایران (در صورت امکان) به‌عنوان جامعه آماری تحقیق، برابر ۱۱۰۰ نفر می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول «کوکران»^۱ استفاده شده است که بر این اساس تعداد حجم نمونه ۲۸۵ نفر می‌باشد. با توجه به مشخص بودن چارچوب نمونه‌گیری و حضور همه افراد جامعه آماری در وزارت صنعت، معدن و تجارت و امکان انتخاب تصادفی

نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به منظور انتخاب نمونه‌ها با استفاده از جدول اعداد تصادفی استفاده شده است. بدین منظور از عدد ۱ تا ۱۱۰۰ با افراد جامعه آماری شماره اختصاص داده شده و سپس ۲۸۵ عدد به صورت تصادفی انتخاب و افراد نمونه (برحسب شماره‌ها) تعیین شده‌اند.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته و روش اسنادی بوده است. همچنین در خصوص روایی و پایایی در این پژوهش از «اعتبار صوری» پرسشنامه استفاده گردیده است. منظور از اعتبار صوری، شناسایی اعتبار شاخص‌ها از طریق مراجعه به داوران است. به همین منظور سعی می‌گردد برای سنجش متغیرها از گویه‌هایی استفاده شود که اساتید مجرب بر آن‌ها تأکید دارند. لذا بعد از تنظیم پرسشنامه و مصاحبه، به رؤیت این اساتید و متخصصان مربوط به ویژه اساتید راهنما و مشاور رسانده و رفع اشکال شد.

برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. در این پژوهش قبل از گردآوری داده‌ها، به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه، پیش‌آزمون روی ۱/۱۰ جامعه آماری که ۲۸ نفر انجام گرفت. میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۶ بوده که بالای ۰/۷ و نشان‌دهنده اعتبار پرسشنامه و بالابودن همسازي و پایداری درونی گویه‌ها می‌باشد.

-مصادیق فساد اداری و عوامل مؤثر بر آن در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت

به منظور احصاء مصادیق فساد اداری و عوامل مؤثر بر آن در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت ضمن بررسی اسناد و مدارک موجود و پژوهش‌های داخلی در بخش معدن نسبت به انجام مصاحبه با تعداد ۲۵ نفر از کارکنان و مدیران معاونت امور معادن و صنایع معدنی، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان زمین‌شناسی و اکتشافات معدنی ایران، سازمان نظام‌مهندسی معدن ایران اقدام گردید. در این مصاحبه اکتشافی دو سؤال کلی بدین شرح مطرح گردید:

۱. به نظر شما مهم‌ترین مصادیق که باعث فساد اداری در بخش معدن وزارتخانه می‌گردد کدامند؟

۲. به نظر شما مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فساد اداری که باعث افزایش سلامت بوروکراتیک در بخش معدن وزارتخانه می‌گردد کدامند؟

با توجه به جمع‌بندی انجام‌شده از مصاحبه‌ها در پاسخ به سؤال اول، مهم‌ترین مصادیق به شرح جدول شماره ۲ بیان گردید.

جدول (۲): مصادیق فساد اداری و نقل قول‌های مرتبط^۱

همچنین در پاسخ به سؤال دوم مصاحبه، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فساد اداری در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت به شرح جدول شماره ۳ بیان گردید:

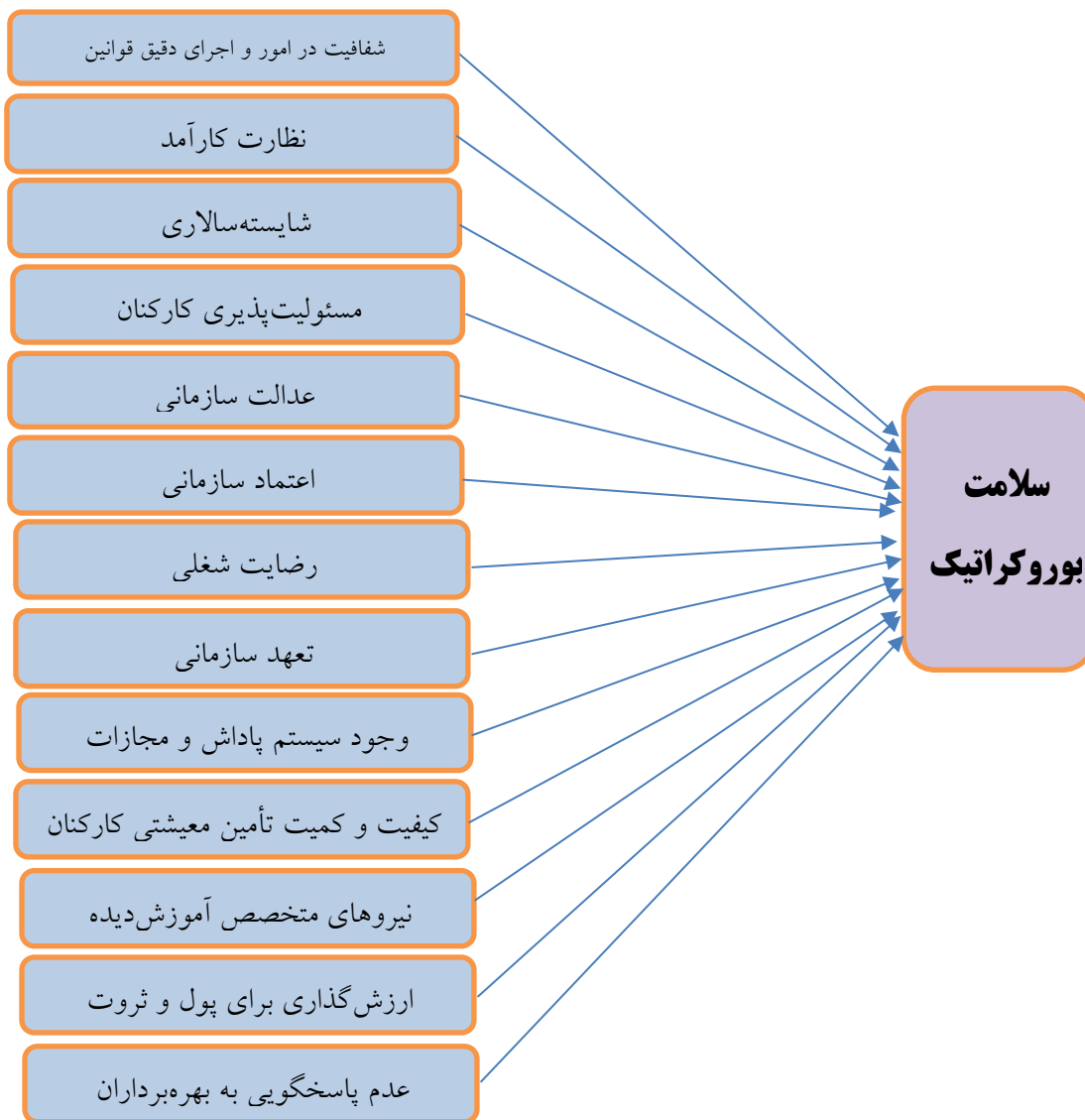
جدول شماره (۳): عوامل مؤثر بر فساد اداری

| عوامل مؤثر بر فساد اداری |
|---|
| سلامت بوروکراتیک |
| شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین و دستورالعمل |
| نظارت کارآمد |
| شایسته‌سالاری در انتصابات |
| مسئولیت‌پذیری کارکنان |
| عدالت سازمانی |
| اعتماد سازمانی |
| رضایت شغلی |
| تعهد سازمانی |
| وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه |
| کم بودن نیروهای آموزش‌دیده |
| کیفیت و کمیت تأمین معیشتی کارکنان |
| تبدیل پول و ثروت به ارزش اجتماعی |
| عدم پاسخگویی به بهره‌برداران |

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مطرح بودن عوامل تاثیرگذار در این پژوهش مدل نظری به شرح نمودار ۱ تدوین می‌گردد:

نمودار (۱): مدل مفهومی تحقیق



۷. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

توصیف متغیرهای تحقیق

شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین و دستورالعمل‌ها

جدول شماره (۴): درصد نمره سؤالات شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین و دستورالعمل

| شفافیت | میانگین نمره کسب‌شده | واریانس | انحراف معیار |
|--------------------------|----------------------|---------|--------------|
| درصد نمره | ۱۸/۰۴ | ۱/۱۲ | ۰/۸۵ |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۳/۶۰ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده (۳/۶۰) شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین و دستورالعمل می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد متوسطی (رو به بالا) می‌باشد.

- نظارت کارآمد

جدول شماره (۵): درصد نمره سؤالات نظارت کارآمد

| نظارت کارآمد | میانگین نمره کسب‌شده | واریانس | انحراف معیار |
|--------------------------|----------------------|---------|--------------|
| درصد نمره | ۱۴/۵۱ | ۱/۳۲ | ۰/۷۸ |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۲/۴۱ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده (۲/۴۱) نظارت کارآمد می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد متوسطی می‌باشد.

- شایسته‌سالاری در انتصابات

جدول شماره (۶): درصد نمره سؤالات شایسته‌سالاری در انتصابات

| شایسته‌سالاری در انتصابات | میانگین نمره کسب‌شده | واریانس | انحراف معیار |
|---------------------------|----------------------|---------|--------------|
| درصد نمره | ۱۳/۲۱ | ۱/۰۱ | ۰/۶۳ |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۲/۶۴ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده (۲/۶۴) شایسته‌سالاری در انتصابات می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد متوسطی می‌باشد.

- مسئولیت‌پذیری کارکنان

جدول شماره (۷): درصد نمره سؤالات مسئولیت‌پذیری کارکنان

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب‌شده | مسئولیت‌پذیری کارکنان |
|--------------------------|---------|----------------------|-----------------------|
| ۱/۰۳ | ۱/۶۹ | ۱۴/۱۲ | درصد نمره |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۲/۰۱ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده (۲/۰۱) مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد متوسطی (رو به پایین) می‌باشد.

- اعتماد سازمانی

جدول شماره (۸): درصد نمره سؤالات اعتماد سازمانی

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب‌شده | اعتماد سازمانی |
|--------------------------|---------|----------------------|----------------|
| ۰/۳۹ | ۱/۰۳ | ۱۱/۷۴ | درصد نمره |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۱/۹۵ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده (۱/۹۵) اعتماد سازمانی می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد پایینی می‌باشد.

- رضایت شغلی

جدول شماره (۹): درصد نمره سؤالات رضایت شغلی

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب‌شده | رضایت شغلی |
|--------------------------|---------|----------------------|------------|
| ۰/۱۷ | ۱/۸۹ | ۱۷/۶۷ | درصد نمره |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۲/۵۲ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده رضایت شغلی (۲/۵۲) می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد متوسطی می‌باشد.

– تعهد سازمانی

جدول شماره (۱۰): درصد نمره سؤالات تعهد سازمانی

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب شده | تعهد سازمانی |
|--------------------------|---------|----------------------|--------------|
| ۰/۹۳ | ۱/۲۱ | ۱۹/۲۴ | درصد نمره |
| نمره کسب شده از ۵ = ۳/۲۰ | | | |

با توجه به درصد به دست آمده از نمره کسب شده تعهد سازمانی (۳/۲۰) می توان گفت که میزان این متغیر در حد متوسطی (رو به بالا) می باشد.

– وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه

جدول شماره (۱۱): درصد نمره سؤالات وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب شده | سیستم پاداش و مجازات عادلانه |
|--------------------------|---------|----------------------|------------------------------|
| ۱/۱۱ | ۱/۰۸ | ۷/۳۴ | درصد نمره |
| نمره کسب شده از ۵ = ۱/۸۳ | | | |

با توجه به درصد به دست آمده از نمره کسب شده وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه (۱/۸۳) می توان گفت که میزان این متغیر در حد پایینی می باشد.

– کم بودن نیروهای آموزش دیده

جدول شماره (۱۲): درصد نمره سؤالات کم بودن نیروهای آموزش دیده

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب شده | کم بودن نیروهای آموزش دیده |
|--------------------------|---------|----------------------|----------------------------|
| ۰/۲۸ | ۱/۵۳ | ۷/۱۳ | درصد نمره |
| نمره کسب شده از ۵ = ۱/۷۸ | | | |

با توجه به درصد به دست آمده از نمره کسب شده کم بودن نیروهای آموزش دیده (۱/۷۸) می توان گفت که میزان این متغیر در حد پایینی می باشد.

- کیفیت و کمیت تأمین معیشتی کارکنان

جدول شماره (۱۳): درصد نمره سؤالات کیفیت و کمیت تأمین معیشتی کارکنان

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب‌شده | کیفیت و کمیت تأمین معیشتی کارکنان |
|--------------------------|---------|----------------------|-----------------------------------|
| ۰/۷۱ | ۱/۰۳ | ۱۸/۱۲ | درصد نمره |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۳/۶۲ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده کیفیت و کمیت تأمین معیشتی کارکنان (۳/۶۲) می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد متوسطی (رو به بالا) می‌باشد.

- تبدیل پول و ثروت به ارزش اجتماعی

جدول شماره (۱۴): درصد نمره سؤالات تبدیل پول و ثروت به ارزش اجتماعی

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب‌شده | تبدیل پول و ثروت به ارزش اجتماعی |
|--------------------------|---------|----------------------|----------------------------------|
| ۰/۵۵ | ۱/۳۲ | ۶/۸۵ | درصد نمره |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۲/۲۸ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده تبدیل پول و ثروت به ارزش اجتماعی (۲/۲۸) می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد متوسطی می‌باشد.

آمار سؤالات: عدم پاسخگویی به بهره‌برداران

جدول شماره (۱۵): درصد نمره سؤالات عدم پاسخگویی به بهره‌برداران

| انحراف معیار | واریانس | میانگین نمره کسب‌شده | عدم پاسخگویی به بهره‌برداران |
|--------------------------|---------|----------------------|------------------------------|
| ۰/۴ | ۱/۴۵ | ۴/۵۶ | درصد نمره |
| نمره کسب‌شده از ۵ = ۱/۵۲ | | | |

با توجه به درصد به‌دست‌آمده از نمره کسب‌شده عدم پاسخگویی به بهره‌برداران (۱/۵۲) می‌توان گفت که میزان این متغیر در حد پایینی می‌باشد.

آمار استنباطی:

به منظور تکمیل فرآیند تجزیه و تحلیل و لزوم سنجش رابطه بین متغیرهای تحقیق آزمون فرضیه‌ها به شرح زیر انجام پذیرفته است:

متغیر وابسته: سلامت بوروکراتیک

متغیرهای مستقل: نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی کارکنان، عدم پاسخگویی به بهره‌برداران

جدول شماره (۱۶): رابطه بین متغیرهای تحقیق

| آزمون آماری | متغیر وابسته | متغیرهای مستقل | correlation | Sig |
|---------------------|---------------------|-----------------------------------|-------------|-------|
| ضریب همبستگی پیرسون | سلامت بوروکراتیک | نظارت کارآمد | ۰/۵۳۹ | ۰/۰۰۰ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | شایسته‌سالاری در انتصابات | ۰/۴۴۲ | ۰/۰۰۸ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | مسئولیت‌پذیری کارکنان | ۰/۴۱۲ | ۰/۰۰۹ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | عدالت سازمانی | ۰/۴۹۵ | ۰/۰۰۵ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | اعتماد سازمانی | ۰/۳۷۴ | ۰/۰۱۳ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | رضایت شغلی | ۰/۴۶۹ | ۰/۰۰۶ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | تعهد سازمانی | ۰/۳۹۸ | ۰/۰۱۱ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه | ۰/۳۱۱ | ۰/۰۲۸ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | تأمین معیشتی کارکنان | ۰/۳۸۸ | ۰/۰۱۰ |
| ضریب همبستگی پیرسون | | عدم پاسخگویی به بهره‌برداران | -۰/۲۹۸ | ۰/۰۴۶ |

با توجه به نتایج آزمون رابطه مستقیم، قوی و معنی‌داری بین نظارت کارآمد در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$ و $R = ۰/۵۳۹$) وجود دارد. یعنی با افزایش میزان کارآمدی نظارت و بازرسی‌های دقیق میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

همچنین:

- رابطه مستقیم، متوسط و معنی‌داری بین شایسته‌سالاری در انتصابات در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($\text{sig} = ۰/۰۰۸$ و $R = ۰/۴۴۲$) وجود دارد. یعنی با افزایش شایسته‌سالاری در انتصابات و

انتخاب افراد با سطح تحصیلات و تجربه کاری مرتبط و توانمند در امور محوله در مدیریت‌ها میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

- رابطه مستقیم، متوسط و معنی‌داری بین مسئولیت‌پذیری کارکنان در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($R = 0/412$ و $sig = 0/009$) وجود دارد. یعنی با افزایش میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان در انجام وظایف سازمانی و رسیدن سازمان به اهداف خرد و کلان میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

- رابطه مستقیم، متوسط و معنی‌داری بین عدالت سازمانی در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($R = 0/287$ و $sig = 0/005$) وجود دارد. یعنی با افزایش میزان عدالت سازمانی در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و توزیع برابر امکانات، مزایا و فرصت‌های شغلی و درآمدی میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

- رابطه مستقیم، متوسط و معنی‌داری بین اعتماد سازمانی در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($R = 0/374$ و $sig = 0/013$) وجود دارد. یعنی با افزایش میزان اعتماد بین کارکنان و مدیران سازمانی و بلعکس و کارکنان به همدیگر میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

- رابطه مستقیم، متوسط و معنی‌داری بین رضایت شغلی در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($R = 0/469$ و $sig = 0/006$) وجود دارد. یعنی با افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

- رابطه مستقیم، قوی و معنی‌داری بین تعهد سازمانی در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($R = 0/398$ و $sig = 0/011$) وجود دارد. یعنی با افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان به سازمان و سایر کارکنان و انجام به‌موقع شرح وظایف میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

- رابطه مستقیم، نسبتاً ضعیف و معنی‌داری بین وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($R = 0/311$ و $sig = 0/028$) وجود دارد. یعنی با افزایش دقت در سیستم پاداش و مجازات عادلانه و تشویق کارکنان موفق و مؤثر در اثربخشی سازمانی و تنبیه به‌موقع کارکنان خاطی میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

- رابطه مستقیم، متوسط و معنی‌داری بین تأمین معیشتی کارکنان در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($R = 0/388$ و $sig = 0/010$) وجود دارد. یعنی با افزایش تأمین معیشتی کارکنان به لحاظ مادی و افزایش امکانات و ارتقاء فعالیت‌های روحی و رفاهی میزان سلامت اداری افزایش و فساد اداری کاهش پیدا می‌کند.

- رابطه معکوس، متوسط و معنی‌داری بین عدم پاسخگویی به بهره‌برداران در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت و سلامت بوروکراتیک ($\text{sig} = ۰/۰۴۶$ و $R = -۰/۲۹۸$) وجود دارد. یعنی با افزایش عدم پاسخگویی به بهره‌برداران میزان سلامت اداری کاهش و میزان فساد اداری افزایش پیدا می‌کند. در نتیجه رگرسیون چند متغیره خطی انجام شده نیز نتایج زیر به دست آمده است:

جدول شماره (۱۷): روش ورود اطلاعات و مدل رگرسیون

| متغیرهای وارد شده/حذف | | | |
|-----------------------|------------------|--|-----|
| روش | متغیرهای حذف شده | متغیرهای وارد شده | مدل |
| Enter | . | نظارت کارآمد شایسته‌سالاری در انتصابات مسئولیت‌پذیری کارکنان عدالت سازمانی اعتماد سازمانی رضایت شغلی تعهد سازمانی وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه تأمین معیشتی کارکنان عدم پاسخگویی به بهره‌برداران | ۱ |

a. Dependent Variable: سلامت بوروکراتیک

جدول شماره ۱۷ نشان می‌دهد که برای پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته (سلامت بوروکراتیک) بر اساس متغیرهای مستقل از یک مدل رگرسیونی و روش Enter استفاده شده است.

جدول شماره (۱۸): آنالیز واریانس یک طرفه

| آنالیز واریانس یک طرفه a | | | | | |
|---|-----------|----------------|-----------------|------------|---------------|
| سطح معنی‌داری (sig) | آزمون (F) | میانگین مربعات | درجه آزادی (df) | جمع مربعات | مدل |
| b. ۰/۰۰۳ | ۴۲۵/۳۳۰ | ۳۵۴۷/۳۳۲ | ۴ | ۳۳۵۴۷/۴۷۸ | رگرسیون |
| | | ۱۱/۰۲۴ | ۲۴۴ | ۲۳۱۴/۶۶۳ | باقی‌مانده‌ها |
| | | | ۲۴۸ | ۳۵۸۶۲/۱۴۱ | جمع |
| a. Dependent Variable: موفقیت قهرمانان ورزشی | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، عدالت سازمانی اعتماد: سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی، عدم پاسخگویی به بهره‌برداران | | | | | |

با توجه به معنی‌داری مقدار آزمون $F (۴۲۵/۳۳۰)$ در سطح خطای کوچک‌تر از $۰/۰۵$ ، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیرهای مستقل و یک متغیر وابسته (سلامت بوروکراتیک) مدل خوبی بوده و مجموع

متغیرهای مستقل قادرند متغیر وابسته را تبیین کنند.

جدول شماره (۱۹): خلاصه مدل رگرسیون

| خلاصه مدل b | | | | |
|---|------------------------|-------------------|------------------|-----|
| خطای استاندارد برآورد | میزان ضریب همبستگی (R) | مربع ضریب همبستگی | ضریب همبستگی (R) | مدل |
| ۳/۲۱۴۳۸ | ۰/۲۱۴ | ۰/۲۱۳ | ۰/۴۶۲ | ۱ |
| a. Dependent Variable: سلامت بوروکراتیک | | | | |
| b. Predictors (Constant), سازمانی، اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی اعتماد: سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی، عدم پاسخگویی به بهره‌برداران | | | | |

جدول شماره ۱۹ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۴۶۲ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل (نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی کارکنان، عدم پاسخگویی به بهره‌برداران) و متغیر وابسته تحقیق (سلامت بوروکراتیک) همبستگی متوسطی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعدیل شده (R^2) که برابر با ۰/۲۱۴ می‌باشد که نشان می‌دهد ۲۱/۴ درصد از کل سلامت بوروکراتیک وابسته به متغیرهای مستقل تحقیق می‌باشد.

تحلیل مسیر

به منظور سنجش کلیه تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم مولفه‌های متغیر وابسته بر آن آزمون مدل مفهومی نسبت به تحلیل مسیر اقدام شده است که نتایج نهایی به شرح زیر است. به منظور به دست آوردن تأثیرات کل متغیرهای مستقل بر وابسته باید میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم هر متغیر مستقل محاسبه شود. بنابراین تأثیرات مستقیم را برابر جدول زیر مشخص نموده و به منظور به دست آوردن تأثیر غیرمستقیم ابتدا بتای تمامی مسیرهای غیرمستقیم را مشخص و سپس آن‌ها را در هم ضرب و حاصل ضرایب مسیرها باهم جمع می‌شود. سپس کل تأثیر غیرمستقیم به دست آمده را با تأثیر مستقیم جمع می‌گردد. نتایج تحلیل مسیر و اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر متغیر وابسته (سلامت دموکراتیک) به شرح جدول شماره ۲۰ هست:

جدول شماره (۲۰): جمع‌بندی نتایج تحلیل مسیر

| انواع تأثیر | | | متغیرها |
|-------------|-----------|--------|------------------------------------|
| کل | غیرمستقیم | مستقیم | |
| ۰/۷۴۲ | ۰/۲۶۰ | ۰/۴۸۲ | شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین |
| ۰/۵۴۶ | ----- | ۰/۵۴۶ | نظارت کارآمد |
| ۰/۶۹۵ | ۰/۱۹۴ | ۰/۵۰۱ | شایسته‌سالاری در انتصابات |
| ۰/۵۹۶ | ۰/۲۲۱ | ۰/۳۷۵ | مسئولیت‌پذیری کارکنان |
| ۰/۲۸۷ | ----- | ۰/۲۸۷ | عدالت سازمانی |
| ۰/۳۷۹ | ۰/۱۱۲ | ۰/۲۶۷ | اعتماد سازمانی |
| ۰/۵۵۵ | ۰/۰۳۸ | ۰/۵۱۷ | رضایت شغلی |
| ۰/۷۲۹ | ۰/۲۳۱ | ۰/۴۹۸ | تعهد سازمانی |
| ۰/۵۲۹ | ۰/۰۲۷ | ۰/۵۰۲ | وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه |
| ۰/۳۲۶ | ۰/۱۱۲ | ۰/۲۲۴ | کم بودن نیروهای آموزش‌دیده |
| ۰/۵۹۸ | ۰/۰۸۶ | ۰/۵۱۲ | کیفیت و کمیت تأمین معیشتی کارکنان |
| ۰/۲۳۵ | ----- | ۰/۲۳۵ | تبدیل پول و ثروت به ارزش اجتماعی |
| ۰/۳۰۹ | ----- | ۰/۳۰۹ | عدم پاسخگویی به بهره‌برداران |

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده موارد زیر را می‌توان عنوان نمود:

۱. متغیرهای شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، کم بودن نیروهای آموزش‌دیده، کیفیت و کمیت تأمین معیشتی کارکنان و عدالت سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم به شکل غیرمستقیم بر متغیر وابسته (سلامت بوروکراتیک) تأثیرگذار می‌باشند.

۲. متغیرهای نظارت کارآمد، تبدیل پول و ثروت به ارزش اجتماعی و عدم پاسخگویی به بهره‌برداران تنها به‌طور مستقیم بر متغیر وابسته تأثیرگذار می‌باشد.

۳. میزان تأثیر کل هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته عبارت است از جمع تأثیرات مستقیم با غیرمستقیم هر متغیر. بنابراین:

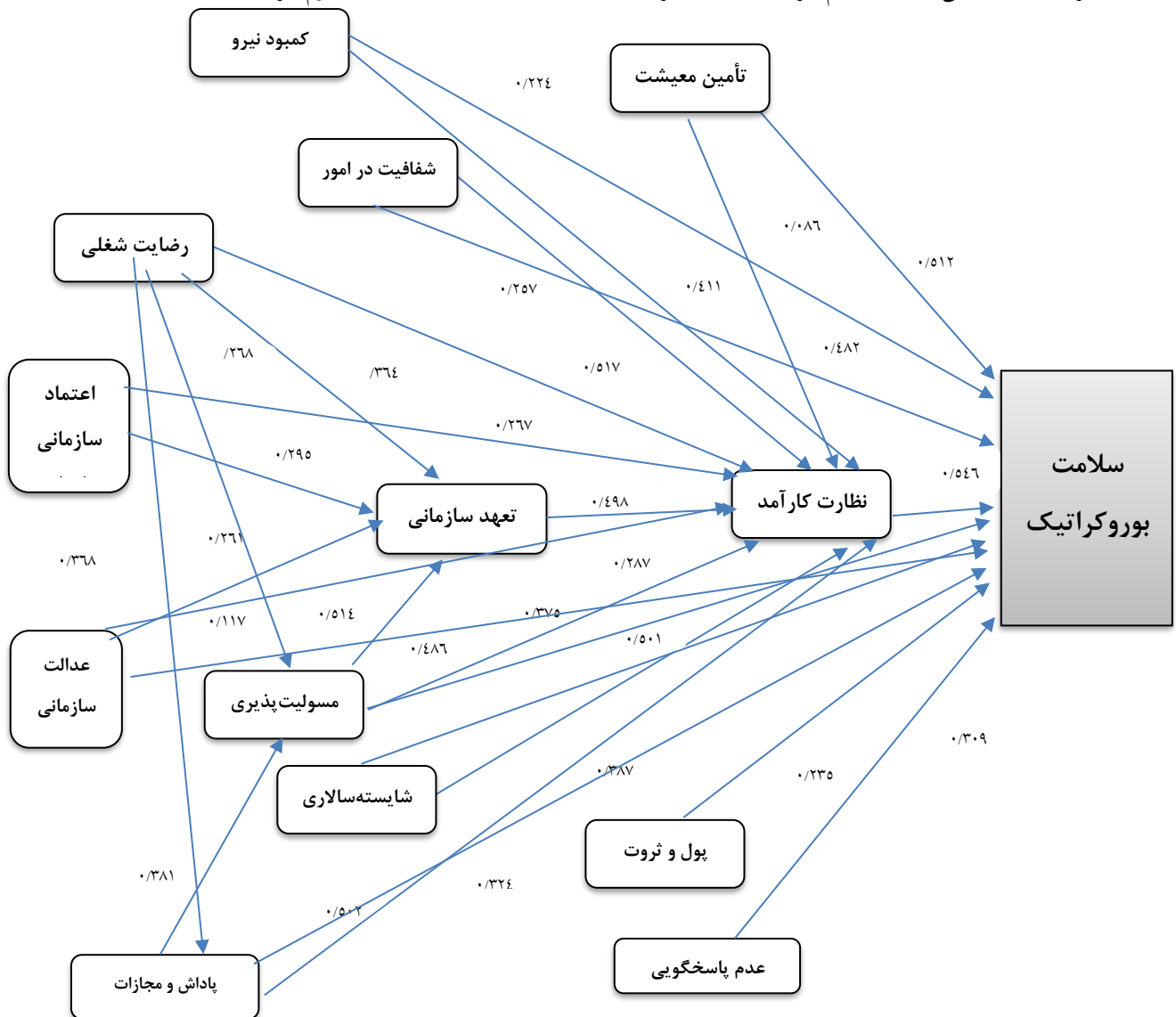
الف- تأثیر کل متغیر شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین بر سلامت بوروکراتیک برابر ۰/۷۴۲ می‌باشد.

ب- تأثیر کل متغیر نظارت کارآمد بر سلامت بوروکراتیک برابر ۰/۵۴۶ می‌باشد.

پ- تأثیر کل متغیر شایسته‌سالاری در انتصابات بر سلامت بوروکراتیک برابر ۰/۶۹۵ می‌باشد.

ت- تأثیر کل متغیر مسئولیت‌پذیری کارکنان بر سلامت بوروکراتیک برابر ۰/۵۹۶ می‌باشد.

- ث- تأثیر کل متغیر اعتماد سازمانی بر سلامت بوروکراتیک برابر $0/379$ می‌باشد.
- ث- تأثیر کل متغیر رضایت شغلی بر سلامت بوروکراتیک برابر $0/555$ می‌باشد.
- ث- تأثیر کل متغیر تعهد سازمانی بر سلامت بوروکراتیک برابر $0/729$ می‌باشد.
- ث- تأثیر کل متغیر وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه بر سلامت بوروکراتیک برابر $0/529$ می‌باشد.
- ث- تأثیر کل متغیر کم‌بودن نیروهای آموزش دیده بر سلامت بوروکراتیک برابر $0/326$ می‌باشد.
- ث- تأثیر کل متغیر تبدیل پول و ثروت به ارزش اجتماعی بر سلامت بوروکراتیک برابر $0/235$ می‌باشد.
- ث- تأثیر کل متغیر عدم پاسخگویی به بهره‌برداران بر سلامت بوروکراتیک برابر $0/309$ می‌باشد.
۴. در بین مؤلفه‌ها بیشترین تأثیر را متغیر شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین بر سلامت بوروکراتیک دارد. همچنین متغیر تعهد سازمانی در رتبه دوم قرار دارد و متغیر شایسته‌سالاری در انتصابات رتبه سوم قرار دارد.



نمودار (۱): نمودار تحلیل مسیر

۹. نتیجه‌گیری

این تحقیق باهدف بررسی عوامل مؤثر بر سلامت بوروکراتیک در بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت انجام پذیرفت.

بر اساس بررسی‌های مقدماتی انجام‌شده مشخص گردید که بخش معدن نیز مانند بسیاری از ادارات و سازمان‌های دولتی از سلامت بوروکراتیک کامل برخوردار نبوده و تجربه زیسته محقق، آمار تخلفات اداری و شکایات نشان می‌دهد که فساد اداری نیز در برخی از حوزه‌های اداری، ارزیابی‌ها، قراردادهای و ... وجود دارد و آنجائی که معادن و ذخایر معدنی به‌طور بالقوه جزء نهادهای دارای ریسک بالای فساد و بستر بروز فسادهای بزرگ اقتصادی‌اند و مسئله سلامت اداری در معادن یک مسئله سیاسی و اقتصادی است ضرورت دارد که بررسی‌های دقیق علمی در حوزه سلامت بوروکراتیک صورت پذیرد. با شناخت عوامل مؤثر بر سلامت بوروکراتیک در این وزارتخانه و در بخش معدن می‌توان به کاهش فساد اداری و برنامه‌ریزی دقیق برای افزایش سلامت بوروکراتیک رسید. بر اساس یافته‌های تحقیق مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سلامت بوروکراتیک که منجر به کاهش فساد اداری در بخش معدن وزارت معدن، صنعت و تجارت می‌گردند عبارت‌اند از: نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی کارکنان و عدم پاسخگویی به بهره‌برداران. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۴۶۲ می‌باشد که نشان می‌دهد همبستگی متوسطی بین سلامت بوروکراتیک و عوامل مؤثر بر آن وجود دارد. بر اساس بررسی‌های به‌عمل‌آمده، نتایج به‌دست‌آمده در راستای نظریه‌های امیل دورکیم، رابرت مرتن و ماروین براون بوده و با توجه به پیشینه تحقیق این نتایج در تحقیق‌های جعفری (۱۳۹۵)، کسانلی (۱۳۹۵)، آقازاده (۱۳۹۷) و زیوبرهنینگ (۲۰۱۶) نیز به‌دست‌آمده و تأییدکننده نتایج این پژوهش‌ها می‌باشند. همچنین بر اساس یافته‌ها متغیرهای شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، کم بودن نیروهای آموزش‌دیده، کیفیت و کمیت تأمین معیشتی کارکنان هم به‌طور مستقیم و هم به شکل غیرمستقیم بر متغیر وابسته (سلامت بوروکراتیک) تأثیرگذار می‌باشند. در بین مولفه‌ها بیشترین تأثیر را متغیر شفافیت در امور و اجرای دقیق قوانین بر سلامت بوروکراتیک دارد. همچنین متغیر تعهد سازمانی در رتبه دوم قرار دارد و متغیر شایسته‌سالاری در انتصابات رتبه سوم قرار دارد.

همچنین این عوامل در مجموع ۲۱/۴ درصد از متغیر وابسته یعنی سلامت بوروکراتیک را تبیین می‌کنند یعنی

میزان تأثیرگذاری این عوامل در مجموع در افزایش سلامت بوروکراتیک و در نتیجه کاهش فساد اداری ۲۱/۴ درصد

می‌باشد که باید مورد توجه دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان در حوزه این وزارتخانه قرار گیرد.

۱۰. پیشنهادهای تحقیق

پیشنهادهای زیر بر اساس یافته‌های تحقیق به دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان در سازمان‌های مختلف کشور از جمله وزارت صنعت، معدن و تجارت به‌طور کلی ارائه می‌گردد:

۱. به‌منظور افزایش سلامت اداری و کاهش فساد در سازمان‌های دولتی، مدیران و برنامه‌ریزان نسبت به افزایش روحیه و رفاه کارکنان و توجه جدی به توزیع برابر و عادلانه امکانات و مزایا و فرصت‌های شغلی با توجه به منابع سازمانی اقدام نمایند.

۲. مسئولین سازمان‌های دولتی نسبت به افزایش نظارت‌های ستادی به‌ویژه در حوزه‌های مالی توسط کارکنان مورد اعتماد و همچنین بررسی دقیق قراردادهای مالی اقدام نمایند.

۳. به‌منظور افزایش سلامت بوروکراتیک در سازمان‌های دولتی به شایسته‌سالاری در مشاغل مدیریتی و افزایش اعتماد بین کارکنان و همچنین عدالت در پاداش‌ها و مجازات‌ها توجه جدی و دقت شود دستورالعمل‌های کاری و قوانین و مقررات به شکل مناسبی اجرا و رعایت گردد.

۴. جلسات آگاه‌سازی و سخنرانی در خصوص عواقب فساد اداری و مصادیق آن و همچنین راهکارهای افزایش سلامت اداری با حضور متخصصان و صاحب‌نظران برای کارکنان برگزار شود.

۵. کارکنان متعهد و سالم (به لحاظ سیستم اداری) در مناسبت‌ها و گردهمایی‌ها مورد تشویق قرار گیرند و نسبت به الگوسازی برای سایر کارکنان اقدام گردد.

۶. نتایج تحقیق در اختیار دست‌اندرکاران بخش معدن وزارت معدن، صنعت و تجارت به‌منظور بهره‌برداری از نتایج آن قرار گیرد.

۱۱. محدودیت‌های تحقیق

از جمله محدودیت‌های تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- محدودیت‌های مربوط به گردآوری اطلاعات از افراد جامعه آماری به دلیل شیوع ویروس کرونا در کشور
- عدم پاسخگویی برخی از افراد جامعه آماری به سؤالات تحقیق به دلیل حساسیت‌های موضوع
- عدم وجود پیشینه تحقیقاتی مرتبط در حوزه وزارت صنعت، معدن و تجارت

منابع

- مقام معظم رهبری. (۱۳۹۷). *دیدار مقام معظم رهبری با رئیس‌جمهوری وقت و اعضای هیئت دولت*. روزنامه کیهان.
- آقازاده، فتاح. (۱۳۹۷). *تدوین مدل خط‌مشی اداری سلامت بوروکراتیک و مبارزه با تمایل به فساد اداری در سطح حکومت محلی*، رساله دکتری در رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- تنهایی، حسین ابوالحسن. (۱۳۹۴). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*، تهران، انتشارات بهمن برنا، چاپ اول.
- جعفری، محمد. (۱۳۹۵). *تأثیر دولت الکترونیک در ارتقای سلامت اداری با نقش واسطه‌ای شفافیت سازی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات، دانشکده مدیریت.
- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۸۸). *سرطان اجتماعی فساد*، تهران، چاپ اول، شرکت سهامی انتشار.
- ربیعی، علی. (۱۳۹۱). *زنده باد فساد*، (جامعه‌شناسی سیاسی فساد در دولت‌های جهان سوم)، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان چاپ و انتشارات، چاپ اول.
- ریتزر، جورج. (۱۳۹۵). *نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی*؛ تهران، انتشارات علمی، چاپ اول.
- سازمان شفافیت جهانی. (۲۰۲۱). *گزارش سالیانه فساد*، سازمان شفافیت بین‌المللی، دانشگاه پاساو، آلمان، برلین.
- طهماسبی، رضا. (۱۳۹۰). *درآمدی بر نظریه‌های مدیریتی دولتی*، تهران، چاپ اول، انتشارات سمت.
- قاسمی، حسین. (۱۳۹۳). *حکمرانی خوب به مثابه الگویی برای مبارزه با فساد و ارتقاء سلامت اداری در ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم سیاسی به راهنمایی دکتر احمد رشیدی دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه مازندران.
- Brehning, Z. (۲۰۱۶). *Multidimensiona Health Review of Scientific Research*, Harvard University.America.
- Brown, M. (۲۰۰۵). *Corporate integrity*, rethinking, rganizational ethics and Leadersh, Cambridge university press.
- Caiden, G.E. (۲۰۱۹). *Coping With Administrative Corruption, An Academic Perspective*.Office of Justice Programs, University india, ۱۸, (۲).
- Krylova, Y. (۲۰۲۰). *Administrative corruption and its effects on Russian entrepreneurs: a regional aspect*. Journal of Small Business & Entrepreneurship, Volume ۳۰, ۲۰۱۸, Issue ۲.